Textes officiels

Charte

Signature de la charte pour l'Égalité femmes-hommes dans le cinéma

Ministère des Droits des femmes
Ministère de la culture

Le 10 octobre, Aurélie Filippetti, ministre de la Culture et de la Communication et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, ont signé la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma, élaborée par l'association "Le deuxième regard" - en présence de Frédérique Bredin, présidente du Centre national du cinéma et de l'image animée, et Véronique Cayla, présidente d'Arte France et marraine de l'association.

Une politique incitative

La culture est un terrain privilégié dans la lutte contre les stéréotypes, puisqu'elle « véhicule les représentations du monde » a rappelé Aurélie Filippetti. La culture et notamment l'image, qui « a une très forte influence sur la formation des idées et la construction des consciences ». La charte élaborée par l'association Le deuxième regard s'inscrit dans une volonté de « valoriser la place des femmes dans la culture », ce qui passe entre autres par une politique « incitative » en direction des institutions culturelles dans le secteur du spectacle vivant , sans entraver pour autant la liberté de programmation, ni s'ingérer dans les choix artistiques. Aurélie Filippetti n'est pas favorable « à l'instauration de quotas arbitraires», comme par exemple celui d'un nombre minimum « de films de femmes qui devraient être sélectionnées au prochain festival de Cannes »

Cinq engagements

Les signataires de la charte s'engagent à :

1. « Sexuer » leurs outils statistiques afin de mieux cerner les problématiques en présence et de participer à une réflexion commune sur la place des femmes dans le cinéma
2. Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans leurs instances de décision;
3. Stimuler la création cinématographique en encourageant les projets qui subvertissent les représentations traditionnelles des femmes et des hommes;
4. Sensibiliser leurs équipes aux questions de parité en luttant notamment contre les stéréotypes
5. Appliquer l'égalité salariale, et notamment - pour les entreprises concernées - le Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 (relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

•Voir l'article dédié sur le site du ministère des Droits des femmes

Sur le Web





Des images contre les stéréotypes :
le prix « Jeunesse pour l'égalité » est lancé
[ressource en ligne ou doc attaché]. - 30/09/2013. - 2013.
Identifiant de la notice : 48415

Résumé : L'Observatoire des inégalités organise la deuxième édition du prix "Jeunesse pour l'égalité". Cette année, le thème du concours porte sur les stéréotypes, les clichés et les caricatures qui véhiculent les inégalités et les discriminations tels que "les filles ne sont pas douées en mathématiques" ou "les hommes ne sont pas organisés". Les participants sont invités à réaliser un support de communication visuelle sous forme de vidéos, photos, dessins ou animations web qui visent à bousculer les rôles stéréotypés des populations victimes de discrimination et d'inégalités dans tous les domaines.

• Consulter le site internet

Ces hommes qui exercent un métier de "femme" (2013)
[ressource en ligne ou doc attaché]. - septembre 2013. - [S.l.] : Harmonie Mutuelles, 2013. - pp. 22-25.
Identifiant de la notice : 48042

Résumé : Assistant maternel, sage-femme, aide à domicile... Ils ont choisi un métier que l'on croit, à tort, réservé aux femmes. Portraits de différents hommes qui ont trouvé leurs voies.

• Lire l'article

Semaine de l'égalité professionnelle (2013)
[ressource en ligne ou doc attaché]. - 08/10/2013. - [S.l.] : Ministère des droits de la femmes, 2013.
Identifiant de la notice : 48541

Résumé : La première édition de la semaine de l'égalité professionnelle organisée par le Ministère des Droits des femmes s'est tenue du 14 au 20 octobre 2013 partout en France.

Les chiffres ne manquent pas pour rappeler la nécessité de résorber les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes: l'écart de rémunération entre les unes et les autres est de 27 %, un écart qui ne se réduit plus depuis plusieurs années ; 80 % des salariés à temps partiels sont des femmes ; une seule femme en revanche à la tête de l'une des 120 plus grandes entreprises françaises.

Contenu / Sommaire :

LES EVENEMENTS DE LA SEMAINE
- Événements nationaux
- Evénements locaux
LES INITIATIVES DE LA SEMAINE
- Femmes administratrices : un vivier de recrutement bientôt en ligne pour féminiser les conseils d'administration
- Féminisation des instances dirigeantes : le palmarès des entreprises
RAPPEL DES ACTIONS MENEES
- Accompagner les entreprises dans une démarche d'égalité
- Faire de l'égalité professionnelle un réflexe et une obligation
- La négociation et le dialogue social

• Télécharger le dossier de presse
• Télécharger le classement

L'état de l'École : 30 indicateurs sur le système éducatif français
[ressource en ligne ou doc attaché]. - 10/13. - [S.l.] : DEPP-MEN - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2013. - 83 p.. - (L'état de l'école; 23).
Identifiant de la notice : 48273

Contenu / Sommaire :
Déclinée en 30 indicateurs statistiques, cette édition de L'état de l'École est organisée en trois parties.

COÛTS
- La dépense pour l'éducation
- La dépense d'éducation pour le premier degré
- La dépense d'éducation pour le second degré
- La dépense d'éducation pour l'enseignement supérieur
- La formation continue
- L'aide sociale aux collégiens et aux lycéens

ACTIVITÉS
- Les personnels de l'éducation nationale
- Les personnels de l'enseignement scolaire
- La durée de scolarisation
- L'éducation prioritaire
- Scolarisations et conditions d'accueil dans le premier degré
- Conditions d'accueil dans le second degré
- Les formations en apprentissage
- La scolarisation dans le second degré
- La voie professionnelle scolaire
- L'accès à l'enseignement supérieur
- Le climat scolaire

RÉSULTATS
- La maîtrise des compétences du socle
- PIRLS 2011 : les compétences en lecture des élèves de CM1
- Evaluations Cedre : compétences en histoire-géographie et éducation civique en fin d'école élémentaire
- Evaluations Cedre : compétences en histoire-géographie et éducation civique en fin de collège
- Les compétences en lecture des jeunes (JDC)
- L'accès aux niveaux IV de formation
- La réussite au baccalauréat
- Le niveau de diplôme
- Les sorties aux faibles niveaux d'études
- **La scolarité des filles et des garçons**
- Le niveau d'études selon le milieu social
- Le diplôme et l'exposition au chômage
- Le diplôme, la situation sociale et le salaire

• Lire le dossier en ligne
• Télécharger la version imprimable
• Télécharger les tableaux au format Excel

Aéronautique : femmes et techniciens dans la ligne de mire (2013)
[ressource en ligne ou doc attaché]. - 23/10/2013. - [S.l.] : Groupe Express-Roularta - L'Etudiant - Educpros.fr, 2013.
Identifiant de la notice : 48543

Résumé : Secteur dynamique et attractif auprès des jeunes, l'aéronautique est aujourd'hui confronté à un double défi : féminiser les métiers spécifiques à cette activité et former davantage de main-d'œuvre qualifiée. Outre les actions destinées à assurer davantage de parité, entreprises et établissements travaillent ensemble pour adapter les formations aux besoins : la rénovation du bac pro aéronautique, effective à la rentrée 2013, est à cet égard significative.

Contenu / Sommaire :
Ce dossier comprend 2 articles : "La filière aéronautique en quête de parité" ; "le bac pro évolue pour s'adapter à la réalité du secteur ».

• Lire le dossier

"Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées" : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s /
[ressource en ligne ou doc attaché] / Chaintreuil, Lydie, Auteur; Epiphane, Dominique, Auteur. - 10/13. - [S.l.] : CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), 2013. - 4 p.. - (Bref; 315).
Identifiant de la notice : 48238

Résumé : Cette étude analyse les propos des employeurs des 2 sexes sur les recrutements des femmes et des hommes. Les stéréotypes sexués restent très présents dans leurs pratiques de recrutement.

Contenu / Sommaire :
- Des recruteurs qui discriminent malgré eux ?
- Le sexe comme synthèse de « qualités » intrinsèques
- Le choix du sexe comme stratégie d'entreprise
- Le sexe comme révélateur de contraintes familiales

•Télécharger le Bref du Cereq n°315

5e étude Mutationnelles 2013, réalisée par Global Contact pour Orange

L'étude Mutationnelles 2013 démontre que les filières scientifiques et techniques sont le moteur de la croissance de l'emploi pour les femmes

[ressource en ligne ou doc attaché]. - 09/10/2013. - [S.l.] : AFJV (Agence française pour le jeu vidéo), 2013. est contenu dans Agence française pour le jeu vidéo (AFJV) http://www.afjv.com
Identifiant de la notice : 48660

Résumé : cette étude, réalisée à partir de données inédites issues des enquêtes annuelles du CNISF (Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France), et de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles), apporte des informations détaillées sur les femmes ingénieures et scientifiques en France et sur les tendances de fond qui se profilent pour cette population en matière de formation, d'emploi, de rétribution et de choix de carrière, voire de société.

Contenu / Sommaire :
1. L'orientation vers les sciences et les technologies : une question de genre ?
2. Accès à l'emploi préservé
3. Vie professionnelle

- Lire l'étude

Classes préparatoires : données statistiques 2012-2013 (2013)

[ressource en ligne ou doc attaché]. - 07/13. - 2013.
Données pour l'année scolaire 2012-2013.
Identifiant de la notice : 48276

Résumé : Données fournies par le service en charge des statistiques du ministère de l'éducation.

Contenu / Sommaire :
- Origine scolaire des élèves par filière et par voie
- Effectifs filles-garçons par filière, par voie
- Nombre d'entrants et de doublants par filière, année et voie

Annexe 1

Etudes scientifiques: où s'orientent les filles? / Rollot, Olivier (2013)

Etudes [ressource en ligne ou doc attaché] / Rollot, Olivier, Auteur. - 10/10/2013. - [S.l.] : Le Monde Interactif - Blogs, 2013.
Identifiant de la notice : 48417

Résumé : Réalisée par le cabinet Global Contact pour Orange à l'occasion de la Fête de la science, l'étude «Mutationnelles» s'intéresse à la place des femmes dans les filières scientifiques et techniques. Son constat: le déclin du nombre de jeunes filles qui s'orientent vers les études scientifiques et techniques a enfin été stoppé. Sur les trois dernières années, le nombre d'élèves et d'étudiantes dans les filières scientifiques et techniques a même augmenté de 2,5% entre 2009 et 2011. Pour autant, les choix d'orientation n'en restent pas moins très sexués et expliquent la faible représentation des femmes dans beaucoup de filières techniques qui résistent très bien à la crise.

- Lire l'article

Mixité des métiers : principaux enseignements et propositions (2013)

[ressource en ligne ou doc attaché]. - 17/10/2013. - [S.l.] : Commissariat général à la stratégie et à la prospective (Centre d'analyse stratégique - CAS), 2013. - 7 p.
Identifiant de la notice : 48520

Résumé : Cette note reprend les principales conclusions du chapitre « Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés » d'un rapport plus global du CGSP sur la lutte contre les stéréotypes filles/ garçons, comme enjeux d'égalité et de mixité dès l'enfance.

- Lire la note

VIDEO CHOC

Le court-métrage du collectif "les jeunes pour l’abolition de la prostitution", réalisé par Frédérique Pollet-Rouyer, d’après un scénario de Frédérique Pollet-Rouyer et Siham Bel, octobre 2013.
http://lesjeunespourlabolition.fr/



Article en lien

Un court-métrage dénonce la prostitution comme métier
publié le 24/10/2013 à 16:06, mis à jour à 16:06
lentreprise.lexpress.fr

PARIS, 24 oct 2013 - Des associations de jeunes ont lancé jeudi une campagne nationale pour l'abolition de la prostitution, qui s'appuie sur un court-métrage choc, montrant une conseillère d'orientation proposant à une élève de devenir "travailleuse du sexe".

Article en ligne

Lu dans la presse



11 octobre 2013
Dépêche n°188610
Filières scientifiques : la proportion de filles augmente à nouveau mais leurs choix d'orientation sont plus stéréotypés.
Annexe 2

14 octobre 2013
Dépêche n°188711
Lancement du programme « To Elles » pour valoriser les filières scientifiques auprès de collégiennes et lycéennes.
Annexe 3

LIVRES HEBDO

Rapport social : L'égalité hommes-femmes reste à améliorer dans l'édition
in Livres hebdo 970 (18/10/2013). - pp. 26-27
Identifiant de la notice : 48556

Résumé: Alors qu'elles sont très majoritaires dans l'édition, les femmes y sont souvent moins bien payées que les hommes à poste égal. L'âge ou l'ancienneté ne justifient pas toujours cette différence.

Le Monde

Total et Michelin en tête de course à la féminisation
in Le Monde 21380 (15/10/2013)
Identifiant de la notice : 48571

Résumé: Focus sur la progression de la parité en entreprise, à l'occasion du 9e Women's Forum qui s'est tenu à Deauville du 16 au 18 octobre.
Si les dirigeants d'une entreprise décident de briser le plafond de verre, qui empêche les femmes de gravir les échelons hiérarchiques, les résultats suivent. Exemples chez Total et Michelin.

Annexe 4 : Quelle est la différence entre l'inégalité et la discrimination?
Annexe 5 : Des initiatives pour les femmes entrepreneures
Annexe 6 : Total et Michelin en tête de course à la féminisation



PARITÉ Le plafond de verre : une réalité pour les cadres dirigeantes de la fonction publique
in Lettre de lagazette.fr * [19/10/2013]
Identifiant de la notice : 48485

Résumé: Le statut ne garantit pas l'égalité professionnelle, même aux plus hautes fonctions. Inédits, les témoignages de femmes haut fonctionnaires au colloque qui s'est tenu, en présence de deux ministres et de la nouvelle directrice générale de l'administration et de la fonction publique, mardi 15 octobre 2013 à l'Ena, pourraient lever des freins. La mise en place de quotas de nominations aux échelons supérieurs de la fonction publique commence à faire bouger les lignes.

Article en ligne

Secteurs sanitaire et social : Des femmes trop rares aux postes de direction
in La Gazette Santé Social 100 (01/10/2013)
Identifiant de la notice : 48461

Résumé: Bien que majoritaires dans les secteurs sanitaire et social ; les femmes accèdent encore trop rarement aux postes à responsabilité.

Le Point

Dossier spécial avocats

in Le Point 2142 (03/10/2013). - pp. 135-150

Identifiant de la notice : 48348

Contenu / Sommaire:

- Les nouveaux avocats sont arrivés!
- **La femme, avenir du barreau?**
- Destin de maîtres
- Attention aux braconniers du droit!
- Honoraires mode d'emploi

Résumé: Présentation de la profession d'avocat et de ses évolutions. En accompagnement des articles, des graphiques présentent l'évolution des effectifs, les revenus, la répartition homme-femme.



Des hommes (pas) comme les autres

in Le Nouvel Economiste 39e année - 1682 (27/09/2013). - pp. 15-16

Identifiant de la notice : 48071

Résumé: On estime aujourd'hui à 820 000 le nombre d'entreprises de moins de 10 salariés dirigées par des femmes, sans compter les quelque 295 000 auto-entrepreneures. En 20 ans, le pourcentage de femmes entrepreneures a peu évolué, passant de 27 % à 30 %. On observe un manque édifiant de confiance en soi : 23 % des femmes créant une entreprise ont peur d'échouer, de ne pas être à la hauteur, contre seulement 15 % des hommes. Sans actions d'État volontaristes, point de salut. Une preuve ? Avant le système de quotas, il y avait moins de 8 % de femmes dans les conseils d'administrations français. Elles sont aujourd'hui plus de 20 %...



Quand l''école veut enseigner "l'égalité" filles-garçons

in Le Figaro 21514 (05/10/2013). - p. 9

Identifiant de la notice : 48168

Résumé: Les « ABCD de l'égalité » visant la « déconstruction des stéréotypes de genre » débutent en novembre.

Article en ligne



Femmes de l'industrie, à vous de jouer

in L'Usine nouvelle 3345 (19/09/2013). - pp. 30-57

Identifiant de la notice : 48636

Résumé: Dans les cercles dirigeants, on est loin de la parité. Les femmes rencontrent des difficultés à s'imposer dans des hautes fonctions de l'entreprise. Pourtant, des politiques se mettent peu à peu en place pour féminiser les comités exécutifs, les comités de direction et de l'encadrement supérieur. A l'appui : portraits de 30 femmes aux parcours exemplaires.

Annexe 7

Dossier : le sexisme à l'école

in La revue des parents 389 (septembre 2013). - 7 p

Identifiant de la notice : 48679

Contenu / Sommaire:

- Encore un effort pour sortir du sexisme à l'école
- Les garçons sont aussi victimes de préjugés sexistes
- Des actions pour favoriser une prise de conscience
- Ce qu'ils ressentent des inégalités liées à leur sexe



Fête de la Science : La parité reste à inventer
in L'expresso du Café pédagogique * [09/10/2013]
Identifiant de la notice : 48239

Résumé: Une nouvelle étude Mutationnelles, réalisée par Global Contact avec le soutien du groupe Orange, rappelle que la parité n'est pas assurée dans les formations et les secteurs professionnels scientifiques.

[Article en ligne]

Stéréotypes et violences de genre à l'école : Comment sortir de la « matrice » ?
in L'expresso du Café pédagogique * [11/10/2013]
Identifiant de la notice : 48308

Résumé: Compte-rendu de la journée d'études sur "Violence(s) et genre à l'école" organisée par la Délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire. Elle a réuni des spécialistes des questions de la prévention de la violence à l'école sur la thématique des stéréotypes. Les enseignants sont désemparés et ont besoin d'être formés à la lutte contre les stéréotypes.

[Article en ligne]

Le genre et l'égalité à Contre Pied
in L'expresso du Café pédagogique * [17/10/2013]
Identifiant de la notice : 48436

Résumé: La revue du Centre EPS et cultures consacre son dernier numéro à la prise en compte de la notion de genre et de l'égalité dans l'enseignement du sport.

[Article en ligne]

Des Elles et des Ils : Défaire les préjugés chez les petits ? Pas si simple..
in L'expresso du Café pédagogique * [04/11/2013]
Identifiant de la notice : 48792

Résumé: Le Forum départemental des Sciences de Villeneuve-d'Ascq organise une exposition pédagogique pour les 3-6 ans afin de les sensibiliser au stéréotypes de genre. Bordeaux sera la prochaine étape de cette exposition itinérante.

[Article en ligne]



Première « semaine de l'égalité professionnelle »
in L'inffo formation 842 (du 16 au 31 octobre 2013). - 1 p
Identifiant de la notice : 48643

Résumé: Le 8 octobre, N. Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, a présenté à la presse le programme de la 1re semaine de l'égalité professionnelle qui s'est tenue du 14 au 20 octobre 2013.

Entreprise&Carrières

Les Bouygt'elles œuvrent pour la mixité du management
in Entreprise et carrières 1160 [01/10/2013]. - p. 17
Identifiant de la notice : 48292

Résumé: Le réseau Bouygt'Elles a été créé il y a deux ans pour faire progresser la mixité à tous les niveaux de la hiérarchie. Depuis, la proportion de femmes dans le management a augmenté.

[Annexe 8]



L'égalité, c'est pour quand ?
in Courrier cadres 75 (octobre 2013). - pp. 70-71
Identifiant de la notice : 48601

Résumé: Début juillet 2013 le Gouvernement présentait son projet de loi cadre pour l'égalité entre hommes et femmes. Quels enjeux pour la nouvelle génération de femmes ? témoignages.

En région…

Lorraine

Emplois : liberté, égalité, mixité
in Républicain Lorrain 645 [14/10/2013]
Identifiant de la notice : 48315

Résumé: Sur le marché de l'emploi, les clichés ont la dent dure. Les métiers dits masculins restent réservés aux hommes. Et inversement. L'Education nationale et des entreprises comme Pertuy s'organisent pour casser ces idées reçues et favoriser la mixité.

Haute-Normandie

Un secteur porté par les vents
in Paris Normandie 21260 [30/09/2013]. - p. 34
Identifiant de la notice : 48195

Résumé: Aéronautique : Aircelle à Gonfreville-L'Orcher, Thales à Ymare, Snecma à Vernon... Ces entreprises recrutent dans la région Haute-Normandie. Une fille au milieu des garçons : Jeanne-Clotilde D'Hollander, 24 ans, étudiante en licence pro Electronique aéronautique et spatial, à l'IUT de Rouen.

« Elles bougent » en rythme
in Bulletin économique de la CCI de Rouen 713 (octobre 2013). - pp. 10 - 11
Identifiant de la notice : 48369

Résumé: Avec le fort soutien de la filière Normandie AeroEspace, l'association « Elles bougent » travaille à la féminisation des métiers techniques et scientifiques.

Centre

L'aéronautique attire les diplômées
in La république du Centre 20988 [23/09/2013]. - p.28
Identifiant de la notice : 48535
Note générale: Revue de presse Orléans-Tours 2013 N°9

Résumé: Le secteur de l'aéronautique se porte bien. 15 000 recrutements ont eu lieu en 2012 et autant d'embauches sont prévues en 2013. Face au besoin permanent de personnels qualifiés, les entreprises multiplient les actions pour séduire les femmes.

Auvergne

Le monde de l'industrie n'est plus réservé aux hommes
[ressource imprimée]. - 2013/10/15. - [S.l.] : La Montagne, 2013.
Identifiant de la notice : 48384

Résumé : L'industrie, un monde exclusivement masculin ? C'était le cas, au début des années 2000, sur le site des Ancizes d'Aubert & Duval. Aucune femme ne travaillait dans les ateliers.

Mais en une petite dizaine d'années, le paysage a fortement évolué au sein de l'aciérie des Combrailles. Elles sont désormais une centaine à porter les combinaisons gris et rouge de l'entreprise. Aujourd'hui, un salarié sur dix travaillant à la production est une salariée.

Aquitaine

Tu seras une femme, ma fille
[ressource en ligne ou doc attaché]. - 17/09/2013. - [S.l.] : 20 Minutes France SAS, 2013.
Identifiant de la notice : 48420

Résumé : Les filles restent conditionnées par les images traditionnelles de la féminité. A l'occasion de la sortie du livre "Petites filles d'aujourd'hui" de Catherine Monnot, le journal 20 minutes s'intéresse à cette problématique et dresse le portrait de trois pré-adolescentes.

Annexe 9

Pays de la Loire

Les métiers de la navale se conjuguent au féminin
Article en ligne
in Presse océan # [19/09/2013]
Identifiant de la notice : 48150
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°38 et 39

Résumé: La société de défense navale DCNS-Indret ouvre ses divers métiers de la métallurgie aux femmes de 20 à 40 ans. Lors de son dernier job dating, une cinquantaine de femmes sont venues visiter les sites, découvrir les ateliers et rencontrer les responsables des ressources humaines.

Des femmes très entreprenantes
in Presse océan # [21/09/2013]
Identifiant de la notice : 48175
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°38 et 39

Résumé: Nés à l'initiative du groupe Idecom (groupe de communication des grandes écoles et étudiants), les Trophées des femmes de l'économie récompensent huit personnalités féminines qui marquent le paysage économique ligérien. Résultats économiques, parcours personnel, longévité de l'entreprise font partie des critères avancés pour élire les huit lauréates.

Annexe 10

Bretagne

Un réseau de femmes qui entreprennent
Article en ligne
in Ouest France # [13/10/2013]
Identifiant de la notice : 48336

Résumé: Entreprendre au féminin est association bretonne qui propose des formations à la création d'entreprise. Elle compte aujourd'hui 300 membres, pour 113 entreprises créées, avec un taux de survie de 82 % à trois ans. Témoignage de deux adhérentes.

Madame est sur le chantier
in Presse océan # [21/09/2013]
Identifiant de la notice : 48177
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°38 et 39

Résumé: Portrait d'une des 17 nominées aux Trophées des femmes de l'économie. A la tête d'une entreprise spécialisée dans la rénovation et l'isolation de logements, elle dirige aujourd'hui 140 salariés.

Annexe 11

Guillaume s'est battu pour être esthéticien
in Ouest France # [23/09/2013]
Identifiant de la notice : 48180
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°38 et 39

Résumé: Portrait d'un jeune angevin de 31 ans qui a dû combattre les préjugés sexistes pour pouvoir exercer un métier qui le passionne. Installé au Mans, il fait partie de la petite poignée d'hommes esthéticiens en France.

Annexe 12

Nouvelle campagne pour l'égalité filles-garçons
in Ouest France # [10/10/2013]
Identifiant de la notice : 48508
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°40 et 41

Résumé: Le ministère de l'Education nationale souhaite faire évoluer le regard des enseignants sur les stéréotypes liés au genre. Interview d'une chargée de mission, ancienne footballeuse internationale, qui revient sur la campagne ABCD.

Annexe 13

Embauche : tant de stéréotypes sexués!
in Ouest France # [14/10/2013]
Identifiant de la notice : 48691
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°42 et 43

Résumé: L'égalité face à l'emploi est souvent une illusion. Une étude du Céreq vient de montrer que l'on retrouve des stéréotypes et idées préconçues sur les femmes chez la grande majorité des recruteurs.

Annexe 14

Exposition "Des métiers d'hommes, de femmes?"
Article en ligne
in Ouest France # [16/10/2013]
Identifiant de la notice : 48693
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°42 et 43

Résumé: La Maison de l'emploi de Nantes nord accueillait jusqu'au 18 octobre, une exposition photographique sur l'égalité hommes-femmes et les représentations sexistes. Intitulée "des métiers d'hommes? Des métiers de femmes?", cette présentation ciblait les adolescents en recherche d'une orientation professionnelle.

Dans ses BD, Catel croque la vie des femmes libres
in Ouest France # [21/10/2013]
Identifiant de la notice : 48714
Note générale: Revue de presse Nantes 2013 n°42 et 43

Résumé: Portrait d'une dessinatrice qui s'est imposée dans l'univers de la bande dessinée, un milieu considéré comme machiste. Seule ou en duo avec un écrivain scénariste, elle retrace le destin de femmes illustres et libres, comme Kiki de Montparnasse, Olympe de Gouges ou encore Benoite Groult.

Annexe 15

SITE INTERNET : Les fameuses
http://lesfameuses.com/accueil
Identifiant de la notice : 48407

Résumé : Le nouveau réseau régional "Les Fameuses" travaille à promouvoir la place de la femme dans la société. Sur ce site, on trouve un annuaire en ligne, des offres d'emploi et un blog pour relayer des infos sur la parité de manière générale.

Origine scolaire des étudiants de 1re année de CPGE *

ANNEE 2012-2013

CPGE ECO & COMMERCIALE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS						
	AUTRES ET VIE ACTIVE	TERM ES	TERMINALE S	TERMINALE STG (STMG)	TERM L	UNIVERSITE	Total
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	10	3630	335			12	3987
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	10	48	3710				3768
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	9	8	88	1010			1115
CPGE_1 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT		413	129	8	25		575
CPGE_1 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES		370	227	16			613

	POURCENTAGE					
	AUTRES ET VIE ACTIVE	TERM ES	TERMINALE S	TERMINALE STG (STMG)	TERM L	UNIVERSITE
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	0,25%	91,05%	8,40%	0,00%	0,00%	0,30%
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	0,27%	1,27%	98,46%	0,00%	0,00%	0,00%
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	0,81%	0,72%	7,89%	90,58%	0,00%	0,00%
CPGE_1 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT	0,00%	71,83%	22,43%	1,39%	4,35%	0,00%
CPGE_1 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES	0,00%	60,36%	37,03%	2,61%	0,00%	0,00%

CPGE LITTERAIRE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS					
	AUTRES ET VIE ACTIVE	TERM ES	TERMINALE S	TERM L	UNIVERSITE	Total
CPGE_1 LETTRES	21	1253	986	3336	37	5633
CPGE_1 LETTRES SUP CHARTES		22	22	65		109
CPGE_1 LETTRES SUP GRP SCIENC.SOCIAL B/L		302	627	26		955
CPGE_1 LETTRES SUP SAINT CYR		8	8	42		58

	POURCENTAGE				
	AUTRES ET VIE ACTIVE	TERM ES	TERMINALE S	TERM L	UNIVERSITE
CPGE_1 LETTRES	0,37%	22,24%	17,50%	59,22%	0,66%
CPGE_1 LETTRES SUP CHARTES	0,00%	20,18%	20,18%	59,63%	0,00%
CPGE_1 LETTRES SUP GRP SCIENC.SOCIAL B/L	0,00%	31,62%	65,65%	2,72%	0,00%
CPGE_1 LETTRES SUP SAINT CYR	0,00%	13,79%	13,79%	72,41%	0,00%

CPGE SCIENTIFIQUE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS						
	AUTRES ET VIE ACTIVE	DUT	TERMINALE S	TERMINALE STI (YC ARTS	TERMINALE STL	UNIVERSITE	Total
CPGE_1 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	10		3186			6	3202
CPGE_1 ENS CACHAN_C ARTS,CREATION IND.	12		35	16			63
CPGE_1 MARINE MARCHANDE			28				28
CPGE_1 MPSI MATHS PHYSIQ SCI.INGENIEUR	38		8032			25	8095
CPGE_1 PCSI PHYSIQ CHIMIE SCI.INGENIEUR	47		8274			33	8354
CPGE_1 PTSI PHYSIQ TECHNO SCI.INGENIEUR	21		2824			8	2853
CPGE_1 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE			38		117		155
CPGE_1 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE					68		68
CPGE_1 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES			101	795	44		940

	POURCENTAGE					
	AUTRES ET VIE ACTIVE	DUT	TERMINALE S	TERMINALE STI (YC ARTS A)	TERMINALE STL	UNIVERSITE
CPGE_1 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	0,31%	0,00%	99,50%		0,00%	0,19%
CPGE_1 ENS CACHAN_C ARTS,CREATION IND.	19,05%	0,00%	55,56%	25,40%	0,00%	0,00%
CPGE_1 MARINE MARCHANDE	0,00%	0,00%	100,00%		0,00%	0,00%
CPGE_1 MPSI MATHS PHYSIQ SCI.INGENIEUR	0,47%	0,00%	99,22%		0,00%	0,31%
CPGE_1 PCSI PHYSIQ CHIMIE SCI.INGENIEUR	0,56%	0,00%	99,04%		0,00%	0,40%
CPGE_1 PTSI PHYSIQ TECHNO SCI.INGENIEUR	0,74%	0,00%	98,98%		0,00%	0,28%
CPGE_1 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE	0,00%	0,00%	24,52%		75,48%	0,00%
CPGE_1 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE	0,00%	0,00%	0,00%		100,00%	0,00%
CPGE_1 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES	0,00%	0,00%	10,74%	84,57%	4,68%	0,00%

* *effectifs inférieurs à 5 ne sont pas indiqués*

↓

Effectifs de CPGE
Filles - Garçons

ANNEE 2012-2013

CPGE ECO & COMMERCIALE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	2381	1712	4093	58,17%	41,83%
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	1939	1929	3868	50,13%	49,87%
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	601	524	1125	53,42%	46,58%
CPGE_1 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT	420	173	593	70,83%	29,17%
CPGE_1 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES	333	298	631	52,77%	47,23%

CPGE ECO & COMMERCIALE : 2EME ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	1847	1501	3348	55,17%	44,83%
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	1820	1888	3708	49,08%	50,92%
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	425	444	869	48,91%	51,09%
CPGE_2 ENS CACHAN_D1 1AN ECO DROIT	73	46	119	61,34%	38,66%
CPGE_2 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT	321	124	445	72,13%	27,87%
CPGE_2 ENS CACHAN_D2 1AN ECO METHODES	23	27	50	46,00%	54,00%
CPGE_2 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES	255	231	486	52,47%	47,53%

CPGE LITTERAIRE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_1 LETTRES	4406	1321	5727	76,93%	23,07%
CPGE_1 LETTRES SUP CHARTES	86	27	113	76,11%	23,89%
CPGE_1 LETTRES SUP GRP SCIENC.SOCIAL B/L	624	354	978	63,80%	36,20%
CPGE_1 LETTRES SUP SAINT CYR	29	34	63	46,03%	53,97%

CPGE LITTERAIRE : 2EME ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_2 1ERE SUP CHARTES	90	41	131	68,70%	31,30%
CPGE_2 1ERE SUP GRP SCIENC.SOCIALES B/L	454	254	708	64,12%	35,88%
CPGE_2 1ERE SUP SAINT CYR	18	38	56	32,14%	67,86%
CPGE_2 LETTRES ENS	1322	482	1804	73,28%	26,72%
CPGE_2 LETTRES ENS FONTENAY-ST CLOUD	2125	721	2846	74,67%	25,33%

CPGE SCIENTIFIQUE : 1ERE ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_1 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	2281	941	3222	70,79%	29,21%
CPGE_1 ENS CACHAN_C ARTS.CREATION IND.	57	8	65	87,69%	12,31%
CPGE_1 MARINE MARCHANDE		27	27	0,00%	100,00%
CPGE_1 MPSI MATHS PHYSIQ SCI.INGENIEUR	1801	6420	8221	21,91%	78,09%
CPGE_1 PCSI PHYSIQ CHIMIE SCI.INGENIEUR	2582	5977	8559	30,17%	69,83%
CPGE_1 PTSI PHYSIQ TECHNO SCI.INGENIEUR	443	2530	2973	14,90%	85,10%
CPGE_1 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE	89	74	163	54,60%	45,40%
CPGE_1 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE	23	47	70	32,86%	67,14%
CPGE_1 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES	79	871	950	8,32%	91,68%

CPGE SCIENTIFIQUE : 2EME ANNEE

	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	F	M	Total	F	M
CPGE_2 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	2069	962	3031	68,26%	31,74%
CPGE_2 ENS CACHAN_C ARTS,CREATION IND.	45	13	58	77,59%	22,41%
CPGE_2 MP MATHEMATIQUES & PHYSIQUE	982	3354	4336	22,65%	77,35%
CPGE_2 MP* MATHEMATIQUES & PHYSIQUE	335	1590	1925	17,40%	82,60%
CPGE_2 PC PHYSIQUE & CHIMIE	1223	2182	3405	35,92%	64,08%
CPGE_2 PC* PHYSIQUE & CHIMIE	699	1499	2198	31,80%	68,20%
CPGE_2 PSI* PHYSIQ & SCI.DE L'INGENIEUR	355	1463	1818	19,53%	80,47%
CPGE_2 PSI PHYSIQUE & SCI.DE L'INGENIEUR	827	3076	3903	21,19%	78,81%
CPGE_2 PT PHYSIQUE & TECHNOLOGIE	334	1946	2280	14,65%	85,35%
CPGE_2 PT* PHYSIQUE & TECHNOLOGIE	84	570	654	12,84%	87,16%
CPGE_2 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE	57	51	108	52,78%	47,22%
CPGE_2 TECHNO INDUSTRIELLE POUR BTS	175	1036	1211	14,45%	85,55%
CPGE_2 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE	11	22	33	33,33%	66,67%
CPGE_2 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES	67	764	831	8,06%	91,94%

CPGE : Nombre d'entrants et de doublants par filière

ANNEE 2012-2013

CPGE ECO & COMMERCIALE : 1ERE ANNEE

	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	98	3995
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	94	3774
CPGE_1 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	7	1118
CPGE_1 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT	12	581
CPGE_1 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES	8	623

CPGE ECO & COMMERCIALE : 2EME ANNEE

	CPGE : 2EME ANNEE	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : ECONOMIQUE	306	3042	
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : SCIENTIFIQUE	406	3302	
CPGE_2 ECO & COMMERCIALE : TECHNO	30	822	17
CPGE_2 ENS CACHAN_D1 1AN ECO DROIT	23	63	33
CPGE_2 ENS CACHAN_D1 2 ANS ECO DROIT	12	407	26
CPGE_2 ENS CACHAN_D2 1AN ECO METHODES	10	10	30
CPGE_2 ENS CACHAN_D2 2 ANS ECO METHODES	47	438	

CPGE LITTERAIRE : 1ERE ANNEE

	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_1 LETTRES	94	5633
CPGE_1 LETTRES SUP CHARTES		112
CPGE_1 LETTRES SUP GRP SCIENC.SOCIAL B/L	16	962
CPGE_1 LETTRES SUP SAINT CYR		58

CPGE LITTERAIRE : 2EME ANNEE

	CPGE : 2EME ANNEE	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_2 1ERE SUP CHARTES	39	92	
CPGE_2 1ERE SUP GRP SCIENC.SOCIALES B/L	105	603	
CPGE_2 1ERE SUP SAINT CYR		52	
CPGE_2 LETTRES ENS	414	1388	
CPGE_2 LETTRES ENS FONTENAY-ST CLOUD	590	2255	

CPGE SCIENTIFIQUE : 1ERE ANNEE

	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_1 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	20	3196
CPGE_1 ENS CACHAN_C ARTS,CREATION IND.		63
CPGE_1 MARINE MARCHANDE		30
CPGE_1 MPSI MATHS PHYSIQ SCI.INGENIEUR	125	8071
CPGE_1 PCSI PHYSIQ CHIMIE SCI.INGENIEUR	203	8323
CPGE_1 PTSI PHYSIQ TECHNO SCI.INGENIEUR	113	2852
CPGE_1 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE		157
CPGE_1 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE		70
CPGE_1 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES	6	943

CPGE SCIENTIFIQUE : 2EME ANNEE

	CPGE : 2EME ANNEE	CPGE : 1ERE ANNEE	AUTRES
CPGE_2 BCPST BIO CHIMIE PHYSIQ SCI.TERRE	799	2232	
CPGE_2 ENS CACHAN_C ARTS,CREATION IND.		57	
CPGE_2 MP MATHEMATIQUES & PHYSIQUE	958	3378	
CPGE_2 MP* MATHEMATIQUES & PHYSIQUE	464	1461	
CPGE_2 PC PHYSIQUE & CHIMIE	830	2575	
CPGE_2 PC* PHYSIQUE & CHIMIE	587	1611	
CPGE_2 PSI* PHYSIQ & SCI.DE L'INGENIEUR	401	1417	
CPGE_2 PSI PHYSIQUE & SCI.DE L'INGENIEUR	860	3043	
CPGE_2 PT PHYSIQUE & TECHNOLOGIE	458	1822	
CPGE_2 PT* PHYSIQUE & TECHNOLOGIE	164	490	
CPGE_2 TB TECHNOLOGIE & BIOLOGIE	11	97	
CPGE_2 TECHNO INDUSTRIELLE POUR BTS	70	181	960
CPGE_2 TPC TECHNO PHYSIQUE CHIMIE		33	
CPGE_2 TSI TECHNO & SCI.INDUSTRIELLES	179	651	

* effectifs inférieurs à 5 ne sont pas indiqués

Retour



Dépêche n°**188610**
Paris, vendredi 11 octobre 2013, 16:36:39

Filières scientifiques : la proportion de filles augmente à nouveau mais leurs choix d'orientation sont plus stéréotypés

Le déclin du nombre de jeunes filles qui s'orientent vers les études scientifiques et techniques est « stoppé » et depuis trois ans le nombre d'élèves et d'étudiantes dans les filières scientifiques et techniques augmente de 2,5 %, indique l'étude Mutationnelles 2013 sur la place des femmes dans les formations et emplois dans les sciences et technologies, réalisée pour Orange et publiée le 9 octobre 2013. Pourtant, « leurs choix d'orientation sont de plus en plus stéréotypés et pénalisants ». Même lorsqu'elles choisissent une filière scientifique ou technique, « les femmes ne s'orientent que minoritairement vers les secteurs réellement porteurs ».

Il y a « une reprise de la féminisation des formations scientifiques et techniques », indique l'étude « Mutationnelles 2013, Formations et emplois des femmes dans les sciences et technologies en France » (1). Dans l'enseignement supérieur, cela se traduit par une augmentation du nombre d'étudiantes qui s'orientent vers ces études, passant de 135 000 en 2008 à 149 000 en 2012. « Cette augmentation étant plus rapide que celle observée pour l'ensemble des étudiants, la proportion d'étudiantes en science et technologie est en hausse. » Globalement, les étudiantes représentent désormais 34 % de l'ensemble des étudiants dans ces matières, soit 28 % en formation d'ingénieur, 22 % en DUT et 39 % dans les formations LMD.

Pour autant, les choix d'orientation des filles « sont de plus en plus stéréotypés et pénalisants ». Par exemple, la féminisation des filières de sciences dures « reste bloquée ». L'étude pointe « une double ségrégation ». D'abord « une ségrégation horizontale qui conduit une majorité de femmes à s'orienter vers un nombre restreint de filières. Dans l'enseignement supérieur cela se traduit par le choix de spécialités telles que l'agronomie et la chimie. » À ce premier processus succède « une ségrégation verticale » au terme de laquelle la mixité des filières choisies par les femmes se réduit plus le niveau est élevé et/ou les spécialisations d'excellence. « Ainsi la proportion de femmes doctorantes est moins élevée que [celle] de femmes en licence dans la plupart des formations scientifiques. »

« Ces choix s'avèrent pénalisants à la fois au regard de leur employabilité et au niveau des écarts de rémunération. » Par ailleurs, « alors que l'on constate une féminisation croissante des ressources humaines en science et technologie dans l'ensemble de l'Europe (…), une évolution contraire [se produit] en France : de 2008 à 2012, le nombre de femmes et d'hommes progresse, mais la progression des femmes reste inférieure à celle observée pour les hommes, que ce soit pour les effectifs diplômés, ou pour les personnels en recherche et développement » (+14 % pour les hommes, +13 % pour les femmes).



Voici le détail par type de formations supérieures en France :

IUT. L'étude relève une « persistance des choix sexués chez les étudiantes dans les IUT ». Les filles représentent 40 % des étudiants dans l'ensemble de filières et plus de 50 % dans certaines matières telles que la chimie ou le génie biologique. Toutefois, « ces dernières années une proportion non négligeable de femmes (environ 5 %) choisi des formations telles que les mesures physiques, ou le génie civil, ce qui signale une ouverture à des domaines techniques un
peu plus diversifiée. » Dans les services, « on observe également une plus forte diversification des choix, et l'orientation vers des spécialisations à caractère plus techniques. La gestion et la commercialisation attirent toujours plus de 40 % des élèves », mais elles restent très minoritaires par exemple en informatique (5 % des filles).

STS. Dans les STS, qui comptent 55 % de femmes toutes spécialisations confondues en 2012-2013, l'étude fait le même constat d'une « persistance des choix sexués ». Toutefois, sur les trois dernières années, « la proportion de femmes qui choisissent des spécialisations en production augmente de 9 %. Cette progression correspond à un accroissement de leur présence dans des filières 'classiques' telles que l'agronomie et la chimie, mais aussi à une diversification des choix comme en atteste leur progression dans les technologies industrielles fondamentales où elles représentent 41 % des effectifs (soit une augmentation de 5 % depuis 2008). Par contre, la proportion de femmes qui s'orientent vers l'informatique diminue d'année en année. »

LMD. Il y a un « renforcement des clivages dans les choix des étudiantes en licence, master et doctorat ». La proportion de femmes qui s'orientent vers les sciences fondamentales « est en diminution de 2 % par rapport à 2004, et stagne depuis 2008. Par contre, un peu plus de femmes choisissent les sciences de la nature et de la vie : +2 % par rapport à 2004. » Dans le même temps, la proportion de femmes qui s'orientent vers des études médicales augmente de 13 %
entre 2008 et 2013.

Formations d'ingénieur. « Encore peu de femmes s'orientent vers les études d'ingénieurs. Mais quand elles les choisissent, les choix de spécialisation sont encore marqués par les stéréotypes. C'est ainsi que près de 40 % des femmes ingénieures choisissent d'étudier soit l'agronomie, soit la chimie, des formations dans lesquelles elles représentent à chaque fois plus de la moitié des effectifs totaux. » « Quelques changements interviennent » : sur les 5 dernières années, « une diversification des spécialités choisies se met en place, essentiellement au profit des formations généralistes vers lesquelles le nombre de diplômées augmente de 5 % ». Mais une analyse sur 40 ans montre que « les orientations choisies par les femmes sont de plus en plus sexuées ».

(1) Cette étude est réalisée par Global contact pour Orange depuis 5 ans. Elle est produite « à partir de l'analyse comparative d'extraction de données (pour partie exclusives), d'origine publiques (Eurostat, INSEE, Ministère de l'Éducation nationale) et privées, dont l'enquête Mutationnelle TM online (1 200 participants), et celle de l'IESF ».

Retour



Dépêche n°**188711**
Paris, lundi 14 octobre 2013, 10:18:43

Lancement du programme « To Elles » pour valoriser les filières scientifiques auprès de collégiennes et lycéennes

L'association Talents optimistes, dédiée à l'insertion professionnelle des étudiants d'universités, lance le 4 octobre 2013 le programme « To Elles » (Talents optimistes Elles) en partenariat avec l'association Femmes et sciences et GDF Suez. Objectif : inciter des étudiant(es) d'universités en filières scientifiques à valoriser leur formation et les perspectives de métiers auprès de collégiennes et lycéennes.

Le programme « **To Elles** » lancé début octobre 2013 vise à inciter des étudiant(e)s d'universités en filières scientifiques à « valoriser auprès des plus jeunes leur choix d'orientation et les perspectives de métiers dans ces domaines », explique Cherif Sy, délégué général de Talents optimistes, l'association qui porte ce programme en partenariat avec Femmes et sciences et avec GDF Suez. Chaque équipe de cinq – coordonnée par une étudiante – essayera de « transmettre le goût des sciences et des technologies » aux collégiennes et lycéennes, explique Brigitte Roca, présidente de l'association Femmes et sciences. Si elles le souhaitent, ces équipes pourront demander l'appui d'un professionnel d'une entreprise.

Le projet sera proposé aux universités invitées à sélectionner « les cursus de niveau L, M1 et M2 où le nombre de femmes semble en minorité par rapport aux propositions de carrières offertes ». Plusieurs universités sont impliquées, comme l'UPMC, Paris-Sud, Paris Diderot (Paris-VII), indique Brigitte Roca. Les projets ont vocation à être déployés de janvier à avril 2014. Un jury examinera en mai 2014 les projets étudiants et leur concrétisation, l'équipe lauréate gagnera un voyage à l'université de Boston.

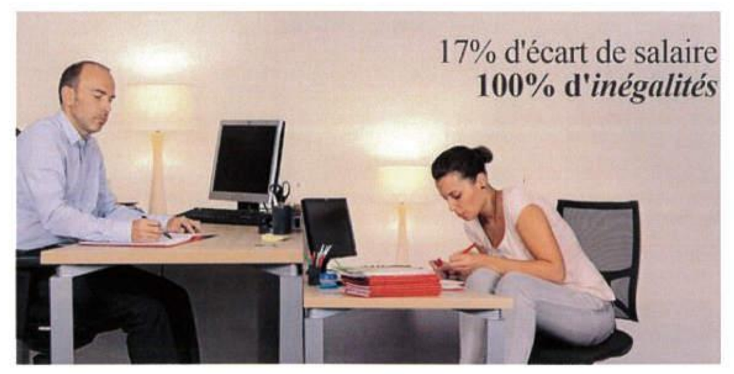
« Nos métiers ont évolué, alors que le groupe GDF Suez s'est internationalisé et diversifié, mais ce dernier est encore trop souvent assimilé à une grosse entreprise publique à la française », déclare Philippe Lazarotto, responsable des relations écoles et partenariats au service recrutement et marque employeur de la DRH groupe de GDF-Suez. « Environ 75 % de nos recrutements se font sur les fonctions techniques, souvent liées à l'ingénierie, où se trouvent traditionnellement peu de femmes ». « Plus ouvertes culturellement que les écoles, les universités ont une carte à jouer. Pour faire changer la perception, il faut multiplier les occasions de rencontres entre managers et étudiants d'universités sur des projets concrets », poursuit-il.

Retour

Quelle est la différence entre l'inégalité et la discrimination?

LE MONDE | 14.10.2013 à 11h19 |

Jean-Emmanuel Ray (professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)



Campagne pour la parité entre les femmes et les hommes, du Laboratoire de l'égalité. | D.R.

En théorie, la distinction juridique entre inégalité et discrimination est claire. Fondée sur l'une des dix-neuf distinctions illégales listées à l'article L.1132-1 du code du travail (exemples : sexe, grossesse), une pratique discriminatoire porte atteinte aux fondements de notre République. Elle fait l'objet d'une lourde répression pénale (trois ans de prison, 45 000 euros d'amende).

Mais elle ne nécessite aucune comparaison : l'unique salariée d'une entreprise peut s'estimer discriminée si elle a été licenciée à l'annonce de sa grossesse. En droit du travail, la conséquence d'une discrimination est radicale. L'acte patronal est "nul de plein droit" : le licenciement est annulé conduisant à la réintégration forcée, voire à une promotion judiciaire.

Le régime probatoire (la ch---- de l'apport de la preuve) est très favorable à la supposée victime puis(est à la partie défenderesse qu'il appartient *"de prouver que la mesure ause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination"*.

Forcément fondée sur une comparaison avec autrui, l'inégalité de traitement présuppose un principe d'égalité de traitement dans l'entreprise privée, distinct des cas de discrimination.

LA FRONTIÈRE EST PARFOIS FLOUE

Partant de textes du code du travail évoquant *"l'égalité de traitement"* entre hommes et femmes, mais en réalité l'interdiction de toute discrimination – confusion aggravée dans les textes communautaires, qui considèrent même depuis 2006 un harcèlement comme une discrimination –, la Cour de cassation a, dans une affaire de différenciation salariale entre deux secrétaires administratives, créé une règle générale d'égalité de rémunération le 29 octobre 1996 : *"La règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes étant une application de la règle plus générale à travail égal, salaire égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique."*

A l'employeur alors de *'justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale"* (Chambre sociale, 17 février 2010).

S'agissant d'égalité entre un homme et une femme, la frontière est parfois floue. Ainsi d'une directrice des ressources humaines appartenant au même comité de direction que des collègues tous masculins, mais gagnant 20 % de moins qu'eux : discrimination en tant que femme (Chambre sociale, 20 octobre 2011), ou différence de traitement pouvant être justifiée *"par une ancienneté, des connaissances professionnelles, une expérience ou des responsabilités différentes"* ?

Ce flou provoque une avalanche de contentieux dans un pays où *"les citoyens sont animés par deux passions : le désir du privilège et le goût de l'égalité"*, comme l'affirmait Charles de Gaulle.

Jean-Emmanuel Ray (professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)

Retour

Des initiatives pour les femmes entrepreneures

LE MONDE | 14.10.2013 à 11h19 |

Sophy Caulier



Il y a six ans, la société, qui avait commencé sa mutation de fabricant d'ordinateurs vers celle de fournisseur de technologies et de services, décidait d'être plus proche des entrepreneurs (logo de Dell). | AP/DOUGLAS C. PIZAC

Le géant de l'informatique des années 2000, Dell, aujourd'hui en pleine reconversion, fait la place belle aux femmes. Sous l'impulsion de son président et directeur commercial, Steve Felice, le groupe texan multiplie les initiatives pour aider les femmes à consolider leur rôle dans l'économie.

Il y a six ans, la société, qui avait commencé sa mutation de fabricant d'ordinateurs vers celle de fournisseur de technologies et de services, décidait d'être plus proche des entrepreneurs, *"car ce sont eux qui créent des emplois et qui ont besoin de technologies pour progresser et se développer"*, explique M. Felice.

Or, dans les pays émergents, très dynamiques dans ce domaine, un grand nombre de PME sont créées par des femmes. Un tiers du chiffre d'affaires du groupe (56,9 milliards d- -- -llars, environ 42 milliards d'euros, en 2012) est aujourd'hui réalisé aup: : 10 millions de petites et moyennes entreprises.

C'est à Shanghaï que Dell a organisé, en 2010, son premier événement consacré aux femmes. Une soixantaine de créatrices et de dirigeantes d'entreprises ont participé au Dell Women's Entrepreneur Network (DWEN), qui sera suivi d'un autre à Rio de Janeiro, à New Delhi puis à Istanbul en 2013. Elles étaient alors 160 femmes de quatorze pays venues partager leurs expériences. De nationalité, de couleur, d'éducation, de génération différentes, elles avaient en commun de parler anglais et de consulter souvent leur smartphone.

RÔLE DANS L'ÉCONOMIE

Dell a fait un constat : si les femmes occupent 48 % des emplois dans le monde et créent des millions d'entreprises, elles n'accèdent qu'à 5 % du capital. *"Nous avons confié à Ingrid Vanderveldt la mission d'"entrepreneure en résidence", c'est-à-dire qu'elle joue le rôle de capital-investisseur au sein de Dell"*, souligne M. Felice.

Aujourd'hui, ce programme compte 85 entrepreneures qui ont bénéficié de plusieurs dizaines de millions d'euros de prêts et de financements. *"Ce programme a d'abord été lancé aux Etats-Unis, nous allons maintenant le déployer en Europe et en Asie."*

Convaincu que *"les femmes savent évangéliser"*, M. Felice décrit un autre projet : *"L'initiative Pay it forward vise à soutenir un million de femmes d'ici à 2015 par différents moyens. Si chacune des 10 000 femmes que compte à présent le réseau DWEN soutient dix femmes par du tutorat, du financement, de la formation, des conseils, etc., et que chacune d'entre elles en aide à son tour dix autres, nous atteindrons notre objectif."*

Sophy Caulier

Retour

Total et Michelin en tête de course à la féminisation

LE MONDE | 14.10.2013 à 11h18 • Mis à jour le 14.10.2013 à 11h20 |

Par Annie Kahn (/journaliste/annie-kahn/)



Total a choisi de nommer une femme comme responsable de l'activité raffinage-pétrochimie pour l'Orient dans un secteur traditionnellement masculin pour développer l'une de ses plus importantes raffineries – construite en partenariat avec Saudi Aramco – dans un pays où les femmes ne peuvent travailler sans l'autorisation d'un tuteur. | AFP/ANNE-CHRISTINE POUJOULAT

Si les dirigeants d'une entreprise décident de briser le plafond de verre, qui empêche les femmes de gravir les échelons hiérarchiques, les résultats suivent. Un constat que les participants au 9e Women's Forum for the Economy and Society, qui se tient à Deauville du 16 au 18 octobre, mentionneront sûrement.

Ainsi, chez Total, Bernadette Spinoy, responsable de l'activité raffinage-pétrochimie pour l'Orient, se rend régulièrement sur les rives du golfe Arabo-persique, en Arabie saoudite. Le groupe a choisi de nommer une femme dans un secteur traditionnellement masculin pour développer l'une de ses plus importantes raffineries – construite en partenariat avec Saudi Aramco – dans un pays où les femmes ne peuvent travailler sans l'autorisation d'un tuteur. Cet équipement entre en fonctionnement. Il s'agit d'un projet de plus de 10 milliards de dollars (7,4 milliards d'euros).

"*Quand on m'a proposé ce poste, je me suis demandé si le fait d'être une femme n'allait pas poser de problèmes. Mes patrons m'ont dit que non*, se souvient Mme Spinoy. *Car, en Arabie, on fait confiance au choix du partenaire. S'il nomme une femme, on respecte cette décision*", explique-t-elle.

Selon l'étude "Bipolarisation sexuelle des entreprises", qui vient d'être publiée dans la revue *Management et Avenir* (no 61, 2013) par Michel Ferrary, professeur à l'université de Genève et chercheur associé à Skema, Total est l'entreprise du CAC 40 où le pourcentage de femmes parmi les cadres a le plus augmenté entre 2007 et 2010.

Un autre industriel, Michelin, figure en tête du classement des entreprises du CAC 40 dont le taux de femmes, toutes fonctions confondues, s'est le plus accru sur la même période.

29 % DES EFFECTIFS DE TOTAL, ET 15,6 % DE CEUX DE MICHELIN

Certes, Total et Michelin sont encore deux entreprises à prédominance masculine, c'est-à-dire dont le taux de femmes dans l'entreprise est inférieur à 36,34 %, taux moyen relevé pour les entreprises du CAC 40. Une proportion elle-même inférieure à 47,51 %, qui est le pourcentage de femmes dans la population active.

Les femmes ne représentent en effet que 29 % des effectifs de Total, et 15,6 % de ceux de Michelin. Ces deux groupes mettent donc les bouchées doubles pour rattraper leur retard.

Chez Total, un conseil de la diversité, présidé par un membre du comité exécutif, a été créé en 2004. Des indicateurs en matière de recrutement et de gestion de carrières sont suivis méthodiquement. "*Nous avons pour objectif de compter 22 % de femmes dirigeantes en 2020, contre 6 % en 2004*", explique Laurence Reckford, responsable du département diversité de Total. *"Le genre est mis en avant dans tous les plans de recrutement*, poursuit Mme Reckford. *Les écarts de salaire injustifiés sont corrigés."*

Un accord sur le télétravail et des règles imposant que les réunions se tiennent pendant les plages officielles de travail desserrent aussi les contraintes pesant classiquement sur la carrière des femmes (même si les hommes en bénéficient aussi, bien sûr !). Mais aucune femme ne siège encore au comité exécutif de Total.

"SOURCE DE COMPÉTITIVITÉ"

En revanche, Michelin en compte une, depuis 2007, année d'arrivée de Claire Dorland-Clauzel, directrice de la communication, de la marque et des affaires publiques du groupe et également directrice de Michelin Travel Partner, filiale chargée des ités d'édition de cartes, guides et du site



ViaMichelin. *"L'entreprise : dirigeants veulent des équipes mixtes à tous les niveaux par souci d'équité, mais aussi et surtout parce que nous sommes convaincus que la mixité est une source de compétitivité et de performance"*, dit Mme Dorland-Clauzel.

Mais, quand 65 % des effectifs sont des ouvriers qualifiés chargés de tâches traditionnellement masculines, le défi est de taille. *"Nous identifions systématiquement les postes les plus complexes physiquement, et en améliorons l'ergonomie. Supprimer les tâches pénibles profite aux hommes et permet aux femmes d'y accéder"*, dit-elle.

Des femmes ont été nommées dans les équipes de recrutement à tous les niveaux. *"Des réunions sont organisées avec Pôle emploi à proximité des usines, pour attirer des femmes dans ces métiers considérés comme masculins. Il faut casser les codes"*, précise Mme Dorland-Clauzel. Autant de mesures qui expliquent l'augmentation record du taux de femmes dans les effectifs. Et qui présagent de son accroissement à tous les niveaux.

Car, en moyenne, *"la féminisation de l'entreprise et celle de son encadrement sont fortement corrélées"*, prouve M. Ferrary. Un cercle vertueux s'installe ensuite. Parce que, plus une entreprise est féminisée, plus elle enregistre une augmentation des pourcentages de femmes et de femmes cadres, poursuit le sociologue.

Lire la chronique : Plafond de béton
(/economie/article/2013/10/13/plafond-de-beton_3494906_3234.html)

(/journaliste/annie-kahn/) **Annie Kahn** (/journaliste/annie-kahn/)
Journaliste au Monde

Retour

ANNEXE 7



FEMMES DE L'INDUSTRIE, À VOUS DE JOUER

On est loin de la parité dans les cercles dirigeants. Des politiques se mettent en place et le moment est favorable. Notre deuxième Trophée des femmes de l'industrie montre que les talents ne manquent pas. Découvrez 30 parcours exemplaires.

PAR ANNE-SOPHIE BELLAICHE

Le 25 juillet, 528 dirigeants d'entreprises françaises ont reçu une lettre de la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem. Elle expliquait que « la féminisation de la gouvernance des entreprises est un enjeu clé qui ne peut progresser qu'avec l'implication personnelle des dirigeants. Elle est à la fois un résultat de l'égalité professionnelle et un puissant levier pour la développer. » Voilà pour le conseil. La suite de la missive avait un tour moins agréable. « Actuellement, au sein des groupes du CAC 40 et du SBF 120, aucune femme n'occupe de fonction de PDG ou de directeur général. [...] J'ai décidé de rendre public tous les ans des indicateurs relatifs à la féminisation des comités exécutifs, des comités de direction et de l'encadrement supérieur des entreprises du SBF 120. »

La publication de cette liste est prévue pour octobre. Nul doute que nombre d'entreprises vont vivre un moment délicat dont elles se passeraient bien. En particulier, celles de l'industrie, un secteur où les femmes n'occupent que 28,8 % des emplois (contre 55 % dans le tertiaire) et qui affichera à cette occasion des taux ridicules de femmes présentes dans les cercles dirigeants. On peut se lamenter de cet état de fait, mais aussi regarder le chemin parcouru, les signaux porteurs d'espoir et toutes les initiatives mettant les femmes dans une position plus favorable pour conquérir leur place.

Côté chemin parcouru, la loi Coppé-Zimmermann qui impose un seuil de femmes dans les conseils d'adminis-

En 2011, déjà, le comité de direction de Renault comprenait trois femmes. De gauche à droite : Mouna Sepehri, Marie-Françoise Damesin et Odile Desforges (remplacée depuis par Nadine Leclair).

JULIEN MUGUET / IP3



tration a produit des effets plus rapidement que prévu. Le taux imposé de 20 % de femmes à l'horizon 2014 (40 % en 2017) est déjà dépassé par les entreprises du CAC 40, avec une moyenne à 22,3 %, même si l'ensemble des sociétés cotées ne remplissent pas encore l'objectif. Total compte 5 administratrices sur ses 15 membres, Orange 3 sur 9. Par ailleurs, en mai, pour la première fois, une femme qui n'était pas une héritière est devenue présidente d'un conseil du CAC 40. Il s'agissait d'une entreprise industrielle, Vallourec, qui a remis le destin de son conseil de surveillance entre les mains de la Britannique Vivienne Cox.

Prise de conscience et plans d'action

Personne ne contestera le fait que les conseils d'administration ne sont qu'un aimable apéritif. D'autant que certaines entreprises ont choisi la facilité en misant sur des valeurs sûres. Ainsi Anne Lauvergeon, la présidente de notre Trophée des femmes de l'industrie 2013, est membre de trois conseils : Total, Vodafone et EADS. La tâche devient plus ardue quand on s'attaque aux organes de direction, le cœur du réacteur. Chez Vallourec (nonobstant le cas de Vivienne Cox), il ne faut pas chercher bien loin pour découvrir que les 12 membres du comité exécutif portent tous… un costume cravate. Cependant, comme le montre notre Trophée, on voit monter une nouvelle génération de femmes qui ne manqueront pas de s'attaquer à ces comités de direction bourrés de testostérone. PSA, où les hommes règnent en maître (bien plus que chez Renault), a confié pour la première fois un projet de voiture à une femme, Brigitte Courtheroux, qui a mis en orbite cette année le 2008. Chez EADS, qui fait toujours de la résistance avec zéro femme à son comex, la directrice des affaires publiques d'Eurocopter, Annelise Lethimonnier, est une trentenaire qui ne devrait pas s'arrêter en si bon chemin. Et, derrière la recherche la plus prometteuse d'Alcatel, se cache encore une jeune femme, Giovanna Carofiglio.

Dans nombre d'entreprises, on est passé des vœux pieux sur la parité professionnelle à des objectifs et des plans d'action qui vont de la courte échelle à la discrimination positive la plus assumée, comme le confie Stéphane Richard [lire l'entretien page 56]. Chez Total, Laurence Reckford, la responsable du département diversité, affirme vouloir atteindre « 22 % de femmes dans les 300 plus hauts dirigeants du groupe en 2020 ». Elles sont 13 % aujourd'hui, contre 6 % en 2004. Pour y parvenir, le pétrolier recrute toujours plus de femmes dans ses programmes hauts potentiels où elles représentent 24 %. En inscrivant 50 % de femmes dans son vivier de talents, Orange a une longueur d'avance. Pour atteindre ces ojectifs, plusieurs moyens sont déployés, comme les formations spécifiques au leadership féminin (chez Capgemini notamment) ou le mentoring, en vogue chez EDF et dans de nombreux groupes. Chez Total, le mentoring existe depuis 2010 et il est réservé exclusivement au personnel féminin. Le lancement de réseaux de femmes dans les entreprises est également monnaie courante. Comment faire adhérer les hommes ? « Nous avons réalisé une étude interne sur les stéréotypes intitulée La mixité et vous, que nous avons communiquée aux collaborateurs pour les inciter à réfléchir », explique Géraldine Plenier, la directrice de la RSE chez Capgemini. Bien sûr, toutes les entreprises ne sont pas aussi volontaristes que les grands groupes, mais la prise de conscience est là.

C'est maintenant aussi aux filles de changer, d'abord dans leur choix d'orientation, puisqu'elles n'étaient toujours que 27,8 % dans les écoles d'ingénieurs en 2012. Mais aussi dans leur tête. En écoutant, par exemple, les conseils avisés de Sheryl Sandberg, la CEO de Facebook, qui écrit dans son livre témoignage « En avant toutes » : « Je sais que pour continuer à progresser, je dois croire en mes capacités. Il m'arrive d'affronter des situations dont je crains qu'elles me dépassent. Il y a des jours où m'envahit un sentiment d'imposture. Et il arrive que l'on me coupe la parole ou m'ignore, à la différence des hommes à côté de moi. Seulement maintenant, j'inspire un grand coup et je garde la main levée. J'ai appris à prendre ma place à table. » À bonne entendeuse… ■

INDICE DE DISCRIMINATION

Différence entre le pourcentage de femmes et le pourcentage de femmes cadres dans l'entreprise. Plus le chiffre est haut, plus l'entreprise est discriminante (année 2010)

Danone	-19	Air liquide	0	Total	7
Bouygues	-9	Alstom	0	L'Oréal	7,41
Renault	-7,14	Alcatel-Lucent	0,35	Air France KLM	9,54
Vallourec	-6	Areva	0,88	Hermès	9,92
Suez Environnement	-5,7	Sanofi	1,46	Orange	10,20
Rhodia	-4,20	EDF	1,56	Sodexo	10,79
Veolia	-3	Capgemini	1,70	Technip	11
Lafarge	-3	PSA	2,8	Essilor	12,39
Arkema	-2,84	Saint-Gobain	3,70	Valeo	12,95
Eiffage	-2,51	Safran	5	LVMH	13
Vinci	-2	Schneider	6	Legrand	23
GDF Suez	-1,84	PPR	6,01		
Michelin	-1,84	Pernod Ricard	7		

Le professeur de management Michel Ferrary a établi une échelle de la discrimination des entreprises en comparant la part des femmes dans les effectifs et celle dans l'encadrement de 50 grandes entreprises françaises. Il en ressort que la discrimination à l'égard des femmes s'exerce davantage pour l'accès aux postes de cadres (rémunération et pouvoir). Non seulement l'entreprise ne recrute pas de femmes aux postes d'encadrement (cela peut être dû au système éducatif), mais elle n'assure pas en interne la promotion de ses salariées. Valeo a un indice fort, ce qui implique une discrimination, alors que Renault ou Michelin ont des indices plus faibles pour des profils de compétences similaires. ■

Source : Michel Ferrary, Enquête sur 50 grandes entreprises françaises, dans « Bipolarisation sexuelle des entreprises », 2010.



« Les femmes sont moins dans l'affirmation, il faut que leurs managers soient attentifs à leur volonté de progresser. »

Laurence Reckford, responsable département diversité de Total

D.R.

LES FEMMES D'INNOVATION

Concevoir et penser la mise sur le marché de produits qui changent notre quotidien, telle est leur mission. Ces femmes sont toutes des scientifiques, mais les équations dont elles sont expertes ne sont pas que mathématiques, elles intègrent aussi le facteur humain. Un atout indispensable pour emmener des équipes et comprendre les clients. Nos trois nominées de cette année font progresser la santé des hommes et de la planète.



PASCAL GUITTET

MARIE MEYNADIER, 52 ANS
Directrice générale d'EOS Imaging

NAVIGATRICE DE LA RADIOGRAPHIE

C'est son dynamisme qui frappe en premier. Les interlocuteurs de Marie Meynadier comprennent immédiatement que cette femme sait où elle va. Et que cette ingénieur Sup Télécom, docteur en physique de l'École normale supérieure, n'est pas arrivée à la tête d'EOS Imaging, une PME innovante spécialisée dans la radiographie médicale, par hasard. « Devenir chef d'entreprise était une évolution naturelle dans mon parcours », commente-t-elle. Fin 1990, après avoir été chercheuse académique, puis industrielle et avoir piloté de grands programmes transnationaux, elle décide de s'immerger dans l'entreprise. Alors qu'elle pensait prendre la direction d'une PME de la microélectronique, elle rencontre Georges Charpak, prix Nobel de physique. « Parce qu'il m'a montré ce qu'il voulait faire, qu'il n'y arrivait pas bien et que je pensais pouvoir l'aider, j'ai bifurqué de l'électronique vers la santé. » En bonne navigatrice, elle fixe les caps technologiques et stratégiques, jusqu'à la création d'EOS Imaging en 2005. « Il faut beaucoup de patience, de ténacité et de sang-froid », confie-t-elle. Des qualités qui devraient lui permettre d'amener les 70 salariés d'EOS Imaging à bon port. Celui de la rentabilité. ■ A.B.

Elles l'inspirent

« J'ai beaucoup de respect pour Simone Veil et Françoise Giroud. Chacune dans son métier a donné une visibilité aux femmes en ne portant pas que des causes de femmes. »

CHANTAL LE CHAT, 53 ANS
Directrice générale du segment Premium angiographie chez GE Healthcare

LONGUE VUE

Il aura fallu 12 brevets et trois années à Chantal Le Chat pour faire entrer le Discovery IGS 730 à l'hôpital. En décembre 2012, cette « caméra » panoramique seconde le professeur Haulon dans le service de chirurgie vasculaire du CHRU de Lille. Premier système d'imagerie robotisé, guidé par laser, il est tellement mobile et précis qu'il permet un accès total au patient et la réalisation d'opérations mini-invasives jusque-là impossibles. Une révolution. Et une réponse aux besoins des médecins ; 300 d'entre eux ont testé la machine. Pour Chantal Le Chat, qui aime « les challenges et, surtout, servir à quelque chose », la mission est réussie. C'est en bricolant dans le garage de son père, entre Saint-Brieuc et Paimpol (Côtes d'Armor), que naît sa passion pour la réparation et la technique. La jeune Bretonne veut être « autonome et subvenir à ses besoins ». Elle rêvait d'être médecin, elle sera ingénieur : la formation est moins longue. À l'ESCPI, elle se tourne vers la physique, « plus rationnelle que la chimie ». En 1985, elle entre dans la branche des équipements médicaux de Thomson, rachetée par GE en 1988. Après quinze ans dans la recherche, elle se rapproche des produits et des clients. En 2010, elle prend la direction de Premium angiographie, à Buc (Yvelines). Mais pour elle, l'innovation ne s'arrête pas aux équipements. À la



STÉPHANE JAYET

tête d'une équipe de 65 personnes, dont une partie se trouve en Hongrie, elle fait fonctionner l'unité comme une start-up, aujourd'hui en pleine croissance. ■ A. D.

Elle l'inspire

« Christine Lagarde dit ce qu'il faut dire et fait ce qu'elle dit. Elle a changé de métier et de milieu en restant aussi efficace. »


PASCAL GUITTET

LAURENCE DUFRANCATEL, 41 ANS
Responsable innovation matériaux chez Faurecia

ELLE ALLÈGE LES MATÉRIAUX

Les planches de bord et les portes de la Peugeot 308 intègrent un composite comprenant 20 % de fibres naturelles de chanvre: le Nafi (Natural fiber for injection). Permettant un gain de masse de 25 % et une réduction des émissions de CO_2 des véhicules, il a été élaboré par les équipes de Laurence Dufrancatel. Armée d'un DEA sciences des matériaux et d'un doctorat en chimie organique et macromoléculaire, elle rejoint Faurecia en 1999, après un passage chez Elf Atochem. Chef de projet innovation, elle développe des matériaux à effet. Trois ans plus tard, elle dirige le pôle matières. En 2006, Faurecia décide de mettre l'accent sur les biomatériaux. Elle pilote le projet. Cette mère de deux enfants, devenue l'an passé « senior experte » sur les matériaux, a coordonné, pour le Nafi, des réseaux avec des partenaires extérieurs (université, pôle de compétitivité IAR...). Après avoir déposé six brevets, dont trois étendus à l'Europe et cinq autres pays, elle veut aller plus loin: « Nous avons passé un accord avec le japonais Mitsubishi Chemicals pour développer des matériaux issus à 100 % de la biomasse. Nous devrions y parvenir dans quelques mois. » Bientôt, les biomatériaux pourraient représenter 10 % des plastiques produits par Faurecia. ■ P. D.

Elle l'inspire

« Simone Veil, pour son courage, son combat pour le droit des femmes à disposer de leur corps, et parce qu'elle a rejoint les immortels à l'Académie française. »

LES FEMMES ENTREPRENEURS

Qu'elles aient fondé, repris ou hérité d'une entreprise, elles sont seules à la barre pour développer leur affaire. La qualité commune de nos nominées est d'avoir su inventer ou réinventer leur business pour exister. Face aux crises violentes et à la concurrence féroce, pas question de rester les bras ballants.

SYLVIE CASENAVE-PÉRÉ, 54 ANS
PDG de Posson Packaging

VIVE LA CROISSANCE DURABLE !

Des entreprises qui vont mal: le sujet en ferait fuir plus d'un. Pas Sylvie Casenave-Péré qui, après une première expérience professionnelle, reprend (tout en élevant seule ses enfants) des études d'administrateur judiciaire. « J'étais frappée de voir des salariés attendre de leurs dirigeants un sursaut qui ne venait pas. » Après quelques missions, elle prend les rênes, en 1995, de Posson Packaging, alors en dépôt de bilan. Aujourd'hui, cette société réalise presque 19 millions d'euros de chiffre d'affaires, avec une marge opérationnelle de 5 %. Elle a concentré la production sur un seul site et orienté l'entreprise sur le développement durable (ISO 14001 dès 2000) pour « partager une stratégie qui aille au-delà du redressement économique ». En 2004, elle construit son « usine idéale »: façades vitrées, bureau de plain-pied afin d'« éviter l'effet mirador pour les administratifs », système d'information au cœur de la production et réseau social interne pour l'autonomie. Côté business, elle a misé sur l'éco-conception. Lors de la crise de 2008, elle réoriente le portefeuille de clients sur l'agroalimentaire pour pallier l'effondrement des autres secteurs. Cette mère d'une famille recomposée de huit enfants trouve le temps de transmettre ses bonnes pratiques auprès de sa fédération et des entreprises locales. Mais elle reste très présente dans les usines de ses clients: « Mon rôle, c'est de comprendre les besoins émis... et ceux qui ne le sont pas. » ■ A.-S. B.


STÉPHANE JAYET

Elle l'inspire

« Florence Aubenas, une femme magnifique qui a su résister en milieu hostile et qui a témoigné sur une région qui m'est chère, la Normandie. »

ISABELLE RABIER, 30 ANS
PDG de Dermance

PRODIGE DE LA COSMÉTIQUE

À 26 ans, encore sur les bancs d'HEC, Isabelle Rabier créait Dermance, spécialiste des soins cosmétiques pour les femmes de 45 ans et plus. C'est en s'expatriant avec sa mère en Australie, dix ans plus tôt, que la jeune femme a développé son pragmatisme et une forte capacité d'adaptation. Après de brillantes études en économie et finance à New York, Londres et Paris, elle effectue des stages très formateurs qui lui donnent envie de devenir sa propre patronne. Sélectionnée dans la majeure HEC Entrepreneurs, elle apprend les différentes étapes de la vie d'une entreprise. Et décide de se lancer dans la cosmétique, un secteur qu'elle connaît par sa mère, qui y évolue en R&D. « J'ai identifié un créneau spécifique sur les femmes matures. J'avais envie de concevoir un produit du début à la fin. » Elle s'associe donc à un pharmacien, qui apporte son expertise technique, et lance sa marque qu'elle veut haut de gamme et accessible. Femme de terrain, elle s'entoure de biotechs et de façonniers français pour trouver des molécules innovantes et faire fabriquer ses soins. Cette visionnaire surfe sur le concept des célèbres réunions Tupperware pour commercialiser ses produits. Fort d'un réseau de 70 conseillères beauté à domicile, en plus des cinq salariés du siège parisien, Dermance (200 000 euros de chiffre d'affaires en 2012) prépare son internationalisation. Tandis que sa fondatrice, membre de la délégation française au G20 Young Entrepreneur Summit, promeut l'entrepreneuriat hexagonal et féminin. ■ G. F.


STÉPHANE JAYET

Elle l'inspire

« Aliza Jabès, la fondatrice de Nuxe. Elle incarne la persévérance et a révolutionné, en son temps, les voies de la distribution des cosmétiques. »


PASCAL GUITTET

ANNE-CHARLOTTE FREDENUCCI, 37 ANS
Présidente d'Anjou électronique et Ametra (groupe Deroure)

MACHINE DE GUERRE

C'est un retournement inespéré qu'elle a accompli. En 2009, l'entreprise familiale Deroure, sous-traitant aéronautique, est laminée par la crise. La filiale Anjou Électronique voit fondre ses commandes de 35 % en quinze jours et perd 100 000 euros par mois. Anne-Charlotte, aux côtés de son père depuis 2001, décide alors, à 33 ans, de sauver l'entreprise. « Je suis une battante, je ne voulais pas baisser les bras. » Cette ancienne de Bain & Company, que son mari qualifie de « machine de guerre », demande la présidence opérationnelle à son père, met l'entreprise sous sauvegarde et revoit toute l'organisation. Tâche ardue. « Je devais changer le modèle patrimonial qui existait depuis trente ans, tout en négociant un PSE », précise-t-elle. Au passage, elle essuie quelques réflexions machistes. « Quand j'ai repris l'entreprise, un ami de mon père m'a dit: "Vous n'aviez pas un frère ?" » Elle réduit les dépenses, revoit le management et les contrats des fournisseurs, opte pour une logique de flux tirés. Deux ans plus tard, cette mère de trois enfants, pour qui « la famille compte avant tout », a sauvé le groupe. Deroure, qui réalisait 19 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2001, en pèse 32 aujourd'hui, obtenant en 2012 son meilleur résultat. ■ A. C.

Elle l'inspire

« Une amie, partner au Boston Consulting Group, qui attend son troisième enfant. Elle me conforte dans mes choix et mes combats. »

LES FEMMES DE R & D

Dans la recherche, les femmes rencontrent souvent moins de difficultés pour s'imposer que dans d'autres fonctions de l'entreprise. Peut-être parce que les résultats y prennent le pas sur le politique. Mais, leur expertise reconnue, nos nominées se sont aussi révélées des animatrices hors pair.



MARTHA CRAWFORD-HEITZMANN, 45 ANS
Directrice R & D d'Areva

DU VERT DANS LE NUCLÉAIRE

Enfance dans une ferme bio de l'Arizona, consultante en environnement chez Suez, créatrice de l'autorité de protection de l'environnement aux îles Marshall, administrateur à l'OCDE sur la performance environnementale... Le CV de Martha Crawford-Heitzmann est digne d'une parfaite écolo. Or, depuis 2011, elle dirige la R & D du champion du nucléaire, Areva. Le hasard a même voulu qu'elle rejoigne ce groupe quelques semaines à peine avant l'accident de Fukushima, au Japon. Pour autant, elle est loin d'avoir abandonné ses convictions vertes. Si cette diplômée d'Harvard a choisi de rejoindre l'industrie, c'est bien parce que les pratiques environnementales y sont parfois déficientes. « Si tu n'aimes pas ce qui sort de la cuisine, va faire la cuisine ! », lâche-t-elle. Chez Areva, sa première mission a consisté à faire communiquer les services de R & D des cinq entités – de la mine au traitement des déchets – qui n'avaient pas l'habitude d'échanger leurs expériences. Pour lancer le projet MXR, une éolienne flottante de nouvelle génération, elle a eu besoin d'ingénierie supplémentaire, afin de renforcer les équipes allemandes d'Areva Wind. Elle les trouvera chez les ingénieurs nucléaires d'outre-Rhin. Les deux camps furent d'abord réticents à l'idée de travailler ensemble. « Je suis fière de ce projet car j'ai réussi à faire émerger des synergies importantes entre le nucléaire et l'éolien », lance-t-elle. ■ L. D.

Elle l'inspire
« Sylvia Earle. Océanologue, aquanaute, scientifique, elle connaît parfaitement l'impact des marées noires. Elle est courageuse, passionnée, pas arrogante et mère. C'est le Jacques-Yves Cousteau féminin. »

MARIE-NOËLLE SÉMÉRIA, 51 ANS
Directrice scientifique de CEA Tech

FERTILISATRICE EN CHEF

En 2012, cette physicienne a pris la tête de la direction scientifique du CEA Tech, la nouvelle entité de valorisation du CEA dont la mission est de diffuser ses technologies dans le tissu industriel français. Son rôle consiste à proposer aux industriels partenaires du CEA des sujets de recherche communs pour des innovations qui verront le jour dans cinq à dix ans. Au programme, des thèmes souvent à la croisée de la biologie et du numérique, avec Dassault Systèmes (exploitation des données du génome), Limagrain (machine pour accroître la productivité des champs) ou Pierre Fabre. C'est presque une vocation pour Marie-Noëlle Séméria, qui l'a prouvé dès ses débuts. « Chez Sagem, mon premier poste, j'ai été embauchée pour industrialiser les mémoires magnétiques développées pendant ma thèse au CEA-Leti. Ensuite, on m'a confié la responsabilité de la ligne de production, à 27 ans... » Après un passage dans une start-up (Pixtech), c'est comme chef de projet qu'elle entre au CEA-Leti en 1996, où elle gravit régulièrement les échelons : chef de laboratoire, responsable de programme, directrice-adjointe. « Au départ, on est reconnu pour ses compétences techniques. Ensuite, c'est par son parcours et son expérience que l'on s'impose. C'est plutôt dans la seconde partie de ma carrière que j'ai senti qu'être une femme était parfois une difficulté dans des instances très masculines », reconnaît-elle. Ce qui ne l'empêche pas d'animer aujourd'hui une équipe de 400 personnes. ■ T. L.



Elle l'inspire
« Agnès Paillard, la présidente du pôle Aerospace Valley, ex-DG de Serma Technologies. Elle est toujours attentive aux nouvelles idées, aux nouveaux projets. »



CHARLOTTE FAMY, 41 ANS
Directrice R & D et achats de la filiale Weber de Saint-Gobain

LA QUALITÉ DU LIANT

Coordonner des programmes de recherche dans 47 laboratoires internationaux. Favoriser les échanges entre près de 300 chercheurs et ingénieurs afin de développer des applications répondant aux besoins spécifiques de chaque région du monde... Les journées de Charlotte Famy se suivent mais ne se ressemblent pas. Depuis 2011, elle est à la tête de la R & D de Weber, la filiale de Saint-Gobain spécialisée dans les mortiers industriels (colles pour carrelages, enduits pour sols, isolants...). Sa passion pour les matériaux de construction tient du coup de foudre. « C'est un cours exceptionnel de six heures sur le ciment au sein de mon école d'ingénieur qui m'a donné envie de travailler dans ce secteur. » Elle effectue une thèse de doctorat à Londres, financée par Lafarge. Sujet : l'ettringite, l'une des principales maladies du béton provoquant sa fissuration. Elle reste plusieurs années chez le cimentier, multiplie les articles scientifiques et devient l'une des spécialistes du développement microstructural des liants. Depuis son arrivée chez Saint-Gobain, en 2003, cette passionnée d'Art déco coordonne recherche, marketing et achats. ■ O. J.

Elle l'inspire
« Marguerite Boucicaut. Un destin incroyable : de gardienne d'oies illettrée, elle est devenue une femme d'entreprise en créant Le Bon Marché à Paris. Elle fut l'une des plus grosses fortunes de France et a consacré une partie de son argent à des actions philanthropiques. »

LES FEMMES DE PRODUCTION

Les grands directeurs industriels se conjuguent aussi au féminin. Pragmatiques et douées d'un grand sens relationnel, elles misent autant sur la rigueur des process que sur la créativité de leurs équipes pour réinventer la production. L'une de nos nominées a même réussi à faire entrer ses usines dans une boîte de la taille d'un container.



CAROLINE ARGENTIN, 48 ANS
Directrice de la personnalisation bancaire chez Gemalto

DES USINES MODULAIRES

Elle déteste le travail répétitif. En tant que directrice de la personnalisation des cartes bancaires chez Gemalto, Caroline Argentin est bien servie. À la tête de 27 sites de production employant 1 500 personnes dans 24 pays, elle jongle en permanence entre délais, coûts, croissance et satisfaction des clients. Son credo : accompagner le développement de Gemalto sur le marché tout en optimisant les investissements industriels. Sa solution ? Un concept d'usine qui se construit par assemblage de modules, à la façon d'un jeu de Lego. Le module, unité de base de production, se présente comme un container. Elle peut ainsi mettre en route une nouvelle unité de production en seulement deux mois, puis suivre la montée de la demande en ajoutant uniquement les modules nécessaires. Cette trouvaille constitue la grande fierté de Caroline Argentin. D'autant que la technique n'a jamais été sa tasse de thé. « Sans être spécialiste de la production, j'ai pu concrétiser cette idée en m'appuyant sur mes équipes techniques », confie-t-elle. Cette ingénieur de l'Esiea s'épanouit dans la définition de stratégie, le développement business et l'animation d'équipes.



C'est d'ailleurs dans le conseil, chez PwC, qu'elle a démarré sa carrière, avant d'entrer chez le fabricant de tabac Altadis puis chez Gemalto. Accompagner le groupe dans sa croissance, développer les services autour de la carte, réduire les coûts... Voilà les défis qu'elle veut maintenant relever. ■ R. L.

Elle l'inspire

« Hillary Clinton, pour son intelligence, son rayonnement international et sa capacité à tout garder sous contrôle. »

MARIE-LAURE GRALL, 50 ANS

Responsable progrès et développement chez DCNS Cherbourg

CAPITAINE DE FRÉGATES

« J'aime manager, discuter avec mes équipes. Je suis fière de voir mes collaborateurs heureux au travail et contente lorsqu'ils m'appellent "la patronne". » Ces trois dernières annés, Marie-Laure Grall a dirigé un atelier de fabrication de coques de frégates à Lorient, composé de 140 personnes. Depuis ce mois-ci, à Cherbourg, elle définit la politique industrielle de plusieurs spécialités et développe de nouvelles activités. Pas banal dans une entreprise très masculine, où elle était entrée apprentie électricienne (elle fut la première fille à ce poste) pour préparer un bac E, puis un BTS. Très tôt, elle prendra des responsabilités. « Au début, j'ai ramé dans ce monde masculin et militaire », reconnaît-elle. Quand on lui confie, à seulement 22 ans, la mise en place de l'outil de gestion de production d'un atelier, c'est parce qu'on lui avait refusé de travailler sur le chantier car, à l'époque, le travail de nuit était interdit aux femmes. Sa formation technique et ses qualités managériales lui vaudront un parcours diversifié. Des changements appréciés par cette femme qui fuit la routine. Responsable qualité en vue d'une certification ISO 9001, chargée des investissements du chantier naval de Lorient, responsable du département politique industrielle et plan de charge dans une période de préparation d'un programme de 12 frégates, elle navigue à la DCNS sans perdre le cap. ■ P.D.



STÉPHANE JAVEL

Elle l'inspire

« Simone Veil, pour sa volonté de faire avancer les choses. Active et courageuse, elle a été la première présidente du Parlement européen et la première femme ministre d'État. »



PASCALE CHRÉTIEN, 47 ANS

Directrice industrielle chez EFI Automotive

GÉNÉRATRICE DE PRODUCTIVITÉ

Derrière chaque difficulté, elle voit une opportunité. Il faut dire que la carrière de Pascale Chrétien est faite de défis. Comme lorsqu'elle part s'installer en Italie, en 2003, après onze ans chez Bultex (groupe Epeda Merinos). Il lui suffira d'un stage linguistique d'une semaine pour décrocher un poste de directrice de production dans une usine de poêles de chauffage. Un site quasi artisanal qu'elle réorganise selon des standards industriels modernes. Mais son plus gros challenge, c'est en 2009 qu'elle le relève. Rentrée en France, devenue directrice industrielle du groupe Dietal, un sous-traitant en appareils d'éclairage, elle doit accompagner la fermeture d'un site. « C'était dur humainement et, depuis ce jour, je me concentre beaucoup plus sur l'employabilité des salariés, la montée en compétences et la valorisation des acquis. » Pour être mieux armée, elle décide, l'année suivante, de s'inscrire à un AMP (advanced management program) pour se perfectionner dans la stratégie, le management et la finance. Un tremplin pour sa carrière qui la conduit, en 2012, chez EFI Automotive, un fabricant de capteurs pour automobiles. Son nouveau défi : cumuler les postes de directrice industrielle du groupe (950 personnes sur cinq sites) et de directrice de production de l'usine de Beynost (Ain). Pour cela, elle fait valoir ses qualités de manager et sa capacité à déléguer. « Je suis quelqu'un qui pose des questions et qui félicite », résume-t-elle. ■ F.P.

Elle l'inspire

« Ma mère, une battante qui reste toujours d'humeur égale et qui sait s'adapter à toutes les situations. »



LES FEMMES DE PROJETS

Leur challenge : coordonner toutes les expertises pour réaliser un produit, une ligne de production, une implantation... Les femmes sélectionnées cette année sont à l'origine du lancement d'un véhicule cross-over, d'un satellite militaire ou d'un hélicoptère de combat. Pas moins.



STÉPHANE JAVEL

BRIGITTE COURTEHOUX, 42 ANS

Directrice projet véhicule Peugeot 2008

UNE LIONNE À SUCCÈS

Quand, en 2010, après douze ans de maison, PSA lui propose le poste de directrice du projet véhicule 2008, Brigitte Courtehoux fait face à un triple challenge. Première femme à occuper cette fonction chez le constructeur, à la tête d'une équipe de 400 personnes, elle doit développer le cross-over de segment B – une nouveauté chez Peugeot –, tout en soutenant la stratégie de montée en gamme du groupe. « On m'a dit : "Tu prends un risque, mais ta réussite en sera d'autant plus visible" », se rappelle cette ingénieur issue de l'INP Grenoble. Trois ans et demi plus tard, la 2008 est un succès et une bouffée d'oxygène pour le groupe, en grandes difficultés financières. En seulement deux mois, 26000 exemplaires ont été commandés. PSA a dû doubler la production sur le site de Mulhouse (Haut-Rhin), où 250 postes vont être créés. « Cette voiture est un enfant roi », résume Brigitte Courtehoux, de plus en plus sollicitée par des collaboratrices de PSA pour des conseils ou du mentoring. « Face à un objectif élevé, les hommes se sentent sûrs de les réaliser, alors que les femmes n'osent pas et passent leur chemin, explique-t-elle. Je suis très concrète, je ne me fixe pas un objectif inatteignable, je gravis les marches une à une. » Leçon qu'elle suivra dans le cadre de ses nouvelles fonctions : elle vient d'être choisie pour diriger une unité dédiée aux services connectés dans la voiture. De quoi marier technique et esprit d'émulation. ■ P.D.

Elles l'inspirent

« Les femmes qui entraînent leurs équipes et savent où elles vont, comme Christine Lagarde ou Isabelle Kocher, la directrice financière de GDF. »

CHRISTINE-ANNE CHEVRY, 57 ANS

Chef du projet de la transformation de la R&D chez Eurocopter

DES HOMMES ET DES HÉLICOS

La dernière mission de Christine-Anne Chevry a de quoi ravir cette insatiable meneuse de projets : créer les conditions de l'innovation au sein d'Eurocopter et de ses 2000 ingénieurs. « Cela passe aussi bien par l'architecture ouverte des bâtiments que par l'organisation des bureaux qui doit faciliter les échanges entre ingénieurs de disciplines différentes, ou encore par la mise à disposition de moyens de maquettage rapide en 3D pour passer plus rapidement de l'idée au prototype », explique-t-elle. Cette mission n'a rien à voir avec ses fonctions précédentes, qui l'ont conduite aux quatre coins du globe. À San Paolo, elle a supervisé le plan stratégique de la filiale brésilienne du groupe ; à Sydney, elle a déployé la chaîne d'assemblage de l'appareil Colibri ; en Allemagne, elle a dirigé les projets techniques des hélicoptères militaires Tigre et NH90. Auparavant, elle avait mené une mission informatique d'envergure : la mise en place du système d'information unique pour le groupe Eurocopter, un projet international qui a mobilisé 250 personnes et qui a représenté un budget de 35 millions d'euros ! Parallèlement à ces activités, Christine-Anne Chevry est à la tête d'un projet destiné à promouvoir toutes formes de diversité dans le groupe, afin de développer la proportion de femmes managers et d'internationaliser le recrutement. « Pourquoi se priver des talents qui sont disponibles ? » Elle mène également des



actions dans les collèges pour sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'industrie. ■ H. M.

Elle l'inspire

« Hillary Clinton pour son charisme et son courage. »


STÉPHANIE JAYET

BRIGITTE TEDALDI, 55 ANS

Chef de programme satellite et systèmes spatiaux chez Astrium

PASSION ORBITALE

Brigitte Tedaldi est tombée très jeune dans l'industrie satellitaire, juste après être sortie de l'école d'ingénieurs, l'Isae (ex-Supaero), spécialisée dans l'aéronautique et le spatial. Avec une chance qui n'est pas donnée à tout le monde, elle a intégré, au début des années 1980, l'équipe de l'industriel Matra qui travaillait alors sur Spot, le premier des satellites d'observation de la Terre construits en Europe. Depuis, elle a gravi les échelons jusqu'au poste de chef de programme chez Astrium, à Toulouse, dirigeant notamment le programme militaire Helios II. Elle a la satisfaction d'avoir mené à bien le programme du premier satellite d'observation pour le Vietnam, en août dernier. Le projet a eu son lot de défis inattendus comme, à Hanoï, la construction ex nihilo des installations au sol destinées à exploiter les données. « Il a fallu parfois reconstruire, car nos exigences en matière de BTP n'étaient pas respectées », explique-t-elle. Le calendrier a dû aussi être avancé de trois mois pour disposer d'une place sur le nouveau lanceur Vega. Cette expérience a montré que les sensibilités culturelles pouvaient être un obstacle dans la bonne marche du projet. « J'ai inscrit les principaux membres de mon équipe à une formation interculturelle. Avec un interlocuteur vietnamien, il faut éviter de hausser le ton et comprendre les refus qui ne sont pas exprimés », explique cette amatrice de golf, mère de trois enfants. ■ H. M.

Elles l'inspirent

« Toutes les femmes astronautes en ce 50e anniversaire du premier vol d'une femme dans l'espace. »

LES FEMMES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

« La croissance, oui, mais pas au mépris de la planète » pourrait être le slogan de ces femmes qui poussent l'industrie à respecter l'environnement. Sous leur impulsion, l'usine ne rime plus avec pollution et la production se fait économe en ressources. Découvrez ces pionnières.



HÉLÈNE TEULON, 49 ANS

Dirigeante de Ginko 21

PIONNIÈRE DE L'ANALYSE DU CYCLE DE VIE

Rares sont ceux qui, dans une vie, peuvent prétendre faire partie des pionniers. C'est le cas d'Hélène Teulon. Cette polytechnicienne, formée à l'économie industrielle à l'école des Mines de Paris, a participé à la mise au point de l'analyse de cycle de vie (ACV) en France. Une méthode utilisée actuellement par les entreprises pour mesurer l'impact environnemental de leurs produits. « Quand j'ai rejoint le cabinet Ecobilan en 1992, nous partions de zéro. Nous avons construit les premiers outils », se rappelle Hélène Teulon. On lui doit la coordination, aux États-Unis, de la première ACV mondiale sur un véhicule automobile. Frustrée de voir que ces études très rigoureuses restaient de simples photographies d'impacts sans que de réelles actions soient mises en place derrière, elle crée le cabinet de conseil Ginko 21 en 2000. « J'ai voulu transformer l'essai pour faire de l'éco-conception et pousser les entreprises à faire de l'innovation radicale plutôt qu'incrémentale sur leurs produits et leurs services », poursuit-elle. Elle a développé OpenGreen, une boîte à outils pour l'éco-innovation (ACV, mais aussi analyse de la valeur,



de la créativité...) afin d'aider les entreprises à trouver des leviers d'action. Parmi ses clients figurent déjà Air France, Orange ou Saint-Gobain... Prochaine étape : la diffusion de la méthode à l'international. ■ C.C.

Elle l'inspire

« Esther Duflo, économiste et professeur au Massachusetts Institute of Technology, pour ses travaux sur la lutte contre la pauvreté et l'économie du développement. »

BÉATRICE CORNIC, 44 ANS

Gérante d'Espace Pur

ELLE DÉPLACE DES MONTAGNES DE SABLE

Béatrice Cornic a tout appris sur le tas. À la fin des années 1990, alors qu'elle encadre des équipes d'aides à domicile, son père, paysagiste et inventeur, lui propose de prendre la gérance d'une société qui commercialiserait son invention brevetée : le Stabiplage. « J'ai dit oui, raconte cette Bretonne de 44 ans. Le projet était passionnant et quand on a vraiment envie, le reste suit... » Le Stabiplage est un ouvrage en géocomposites (types de polymères), conçu, fabriqué et cousu sur mesure dans la petite usine d'Espace Pur (5 salariés, 2 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2012), à Pont-L'Abbé (Finistère). Ancré sur une plage ou une dune, ce dispositif retient le sable que les vagues apportent naturellement. Une méthode douce, qui reconstitue les plages disparues, protège habitations et activités du littoral des risques de submersion ou stabilise des dunes. Des Stabiplage ont été installés sur les côtes françaises, mais aussi au Vietnam, au Gabon, au Congo. « Être femme n'a jamais été un souci. Au contraire, il y a aujourd'hui des réseaux de femmes qui offrent des opportunités. Madame le maire de Nouakchott, en Mauritanie, avait un problème d'érosion de sa dune. En tant que femmes, nous avons eu envie de construire un projet ensemble. » ■ C.M.



Elle l'inspire

« Aung San Suu Kyi, Birmane et prix Nobel de la paix, pour ce qu'elle a dit sur la peur. Il est indispensable de s'en débarrasser pour garder sa force. »



STÉPHANE JAYET

PAULINE PLISSON, 28 ANS

Responsable innovation et développement durable chez Fives

ELLE EST VERTE SON USINE !

C'est à Pauline Plisson que Fives, l'entreprise d'ingénierie industrielle, a confié la responsabilité de conduire sa stratégie d'innovation environnementale. Sa mission ? Développer les technologies industrielles les plus performantes possible sur le plan énergétique et environnemental. Un choix avisé, puisque, un an après son arrivée à ce poste, l'ingénieur des Mines de Paris a déjà fait aboutir sept projets d'amélioration de technologies de production. Parmi eux, la réduction des impacts d'un four de sidérurgie, qui a d'ailleurs permis à Fives de décrocher une commande auprès d'un producteur américain d'acier. Une vingtaine d'autres projets du même type sont actuellement en préparation (production d'aluminium, brûleurs de cimenterie...). « J'implique les équipes R&D du groupe, mais aussi commerciales et marketing, pour faire bouger les lignes », avance Pauline Plisson. La jeune femme, qui a conseillé durant quatre ans de grandes entreprises ainsi que des ONG dans les pays en développement au sein du cabinet en développement durable Enea Consulting, aspire, un jour, à concilier les deux. « Ce qui m'intéresse et qui a guidé mon parcours c'est de trouver du sens. » Bonne pioche pour Fives. ■ C.C.

Elle l'inspire

« Sheryl Sandberg, la numéro deux de Facebook et l'auteur de Lean In, parce qu'elle n'a pas hésité à prendre des risques dans sa vie professionnelle et qu'elle avance des pistes concrètes pour faire progresser l'égalité homme-femme à la tête des entreprises. »



LES FEMMES DU NUMÉRIQUE

Geeks et fières de l'être. Au cœur des acteurs du numérique ou à la manœuvre pour transformer des industries traditionnelles, les femmes de notre sélection explorent avec succès les voies de la troisième révolution industrielle.



MURIEL BARNÉOUD, 46 ANS

PDG de Docapost

LA POSTIÈRE QUI DÉTONNE

« J'aime les atypismes et les gens qui ne rentrent pas dans le cadre. C'est sans doute parce que je suis moi-même atypique. » Ni ingénieur ni informaticienne, Muriel Barnéoud est PDG de Docapost depuis la fin 2010. Une filiale de La Poste qu'elle s'enorgueillit d'avoir transformée avec ses équipes en une société qui accompagne les grandes entreprises dans leur transformation numérique. Entrée à La Poste en 1994, titulaire d'un DESS de gestion financière et fiscalité, elle prend en charge la comptabilité analytique de la grande maison PTT après son passage par l'ENSPTT. C'était après un début de carrière chez Arthur Andersen... Un choc des cultures comme elle les aime. Alors que Docapost s'occupait des documents physiques à numériser, elle a contribué, petit à petit, à conduire cet univers physique vers le tout-numérique. Pour Infogreffe ou le dossier pharmaceutique, par exemple. Elle a aussi sorti de l'ombre des pépites jusque-là considérées comme de simples axes de diversification (e-commerce, voiture connectée...). Docapost a accompagné PSA sur toute la logique de ses véhicules connectés, de la mise en production au support client. « Il faut regarder ailleurs que dans la lumière du réverbère »,



LES FEMMES DE CHIFFRES

Dans l'ombre, elles assurent une fonction dite « support » : la finance. Sans elles, pas de croissance externe, de développement durable, de marges pour investir. Plus que des additions et des soustractions, ce sont des as de l'organisation.



PASCAL GUITTET

KARINE ALQUIER-CARO, 41 ANS

Directrice des opérations de la direction export de Legrand

ELLE ÉLECTRISE L'EXPORT

La finance pour explorer d'autres horizons. Karine Alquier-Caro n'avait aucune envie de rester cantonnée aux tableaux Excel. Entrée comme contrôleuse de gestion chez Legrand en 2011, cette diplômée d'HEC a intégré, en 2009, la direction export du groupe. Elle a vite réussi à surmonter la méfiance de ses collègues, inquiets de son profil de pure financière. « Je ne dis pas non à tout. Mais il faut trouver le bon équilibre entre la rentabilité financière et le développement de parts de marché », désamorce celle qui assure le suivi de la performance de chaque pays et met ses compétences financières au service de ses 43 filiales. Promue directrice des opérations de la direction export l'an passé, elle assume son rôle de modératrice dans la définition de la stratégie à côté du directeur export et de ses adjoints. Elle n'hésite pas pour autant à mettre les mains dans le cambouis. Depuis deux ans, elle pilote la montée en puissance de Legrand en Arabie saoudite. Depuis le siège – en tant que femme, elle n'a pas obtenu de visa –, elle a suivi l'acquisition d'un industriel saoudien et la hausse de 40 % des ventes annuelles. Désormais, son regard se tourne vers l'Afrique, où elle a participé à l'ouverture des filiales au Nigeria, au Congo Brazzaville et au Cameroun. Une expérience que cette mère de deux enfants, qui préside un réseau de femmes au sein de son entreprise (elle@legrand), entend partager avec des PME. Elle vient d'être nommée conseillère du commerce extérieur. ■ S. D.

Elle l'inspire

« Le prix Nobel de la paix Aung San Suu Kyi, pour son courage et sa ténacité. »

BÉNÉDICTE DE BONNECHOSE, 47 ANS

Directrice stratégie, affaires publiques et environnement chez Lafarge

DES CHIFFRES ET DES ÊTRES

Elle est au cœur d'une petite révolution : la réorganisation interne de Lafarge, numéro un mondial du ciment. Depuis le début de l'année 2013, Bénédicte de Bonnechose assure pour la France ce passage d'une organisation par métiers et produits vers une autre, orientée pays. Ce qui implique de rapprocher des équipes issues de métiers différents (ciment, granulats, béton...) et qui n'avaient jusque-là que peu de liens. « Je suis en quelque sorte passée des chiffres à l'humain », résume cette diplômée de l'École supérieure de commerce de Rouen. Car son appétence pour l'encadrement des équipes et pour le terrain s'est développée sur la base des très abstraites mathématiques. Également titulaire d'une licence d'économétrie, Bénédicte de Bonnechose démarre sa vie professionnelle en 1989 au sein du cabinet Deloitte. « J'ai effectué à cette époque un audit du groupe Lafarge qui m'a permis de découvrir le secteur du ciment », raconte cette manageuse, séduite par le pragmatisme du monde industriel. Elle intègre Lafarge en 1993, passe de la consolidation à la responsabilité des opérations financières et fiscales, puis à celle du contrôle de gestion. Les années 2000 sont un tournant. Elle entre de plain-pied dans la finance opérationnelle. Devenue directrice générale en 2009, elle n'aura de cesse de se rapprocher de cette « pâte humaine » qu'elle pétrit aujourd'hui au quotidien. ■ O. J.



PASCAL GUITTET

Elle l'inspire

« Simone Veil me touche pour ce qu'elle a accompli, pour sa résilience et sa rectitude morale. »



PASCAL GUITTET

SOPHIE GODLEVSKY, 44 ANS

Directrice du contrôle de gestion chez GE Healthcare

GLOBE-TROTTEUSE DE LA FINANCE

Elle a la bougeotte ! Cette Anglaise, qui a vécu au Luxembourg avant de rentrer à Londres faire des études de biologie, pour repartir en France et obtenir son diplôme d'HEC, le dit sans détour : elle a intégré une multinationale dans le but de s'expatrier. Arrivée chez GE Healthcare à Buc (Yvelines) en 2003, elle attendra patiemment trois ans avant de décrocher sa mutation en Suède. Où elle emmène son mari, un consultant en informatique, et ses deux enfants, aujourd'hui âgés de 8 et 11 ans. Sur place, elle prend la direction financière des affaires industrielles de la division Life Science, où elle démontre ses qualités de rigueur et de pugnacité. Elle remarque en effet que les produits de complément de gamme sont moins bien gérés et tournent moins que ceux développés en interne, ce qui rogne les marges. « À partir de ce problème d'obsolescence de ces produits, j'ai remonté toute la chaîne de décision et de gouvernance et, à chaque fois, je découvrais quelque chose de nouveau, se rappelle-t-elle. Le processus a duré trois ans avant d'aboutir à une gouvernance carrée. » Avec, au final, une réorganisation du portefeuille de produits et une amélioration de la marge globale. Revenue à Buc afin de prendre la direction du contrôle de gestion pour l'Europe, elle vient de mettre en place une équipe à Budapest. Quels sont ses futurs projets ? Pourquoi pas une nouvelle expatriation chez GE ? ■ A. D.

Elle l'inspire

« Une collègue de la fonction finance chez Schlumberger, avec une vaste expérience et en qui tout le monde avait confiance. J'ai toujours voulu être à sa hauteur. »



LES FEMMES INTERNATIONALES

Pas facile pour une femme de concilier vie de famille et mobilité. Encore moins évident de s'imposer dans des pays où la condition féminine n'est pas toujours à la fête. Pourtant, de la Chine au Moyen-Orient en passant par l'Inde, nos nominées y ont mené des parcours d'exception.



CATHERINE LABARRE, 47 ANS
Directrice du pilote industriel du groupe L'Oréal

HUMANISTE TOUT TERRAIN

C'est une philanthrope que L'Oréal a nommée, il y a deux ans, à la tête de son pilote industriel pour concevoir les procédés des usines européennes et coordonner les pilotes des autres zones (États-Unis, Chine, Brésil). Entrée chez le leader de la cosmétique en 1988, comme technicienne de laboratoire à l'usine d'Orléans, Catherine Labarre suit parallèlement des cours du soir et obtient un diplôme d'ingénieur en 1996. L'Oréal lui propose alors une mission exceptionnelle: mettre en place le système qualité de l'usine maquillage qu'il vient de racheter en Chine. Seule femme étrangère sur le site, où l'équipe ne parle quasiment que le chinois, son ouverture d'esprit et ses qualités d'écoute lui permettent rapidement de se faire « apprivoiser ». « Cette première expérience a été un déclic pour moi, confie-t-elle. J'ai pu découvrir d'autres cultures et profiter des opportunités que l'on m'a offertes ensuite pour découvrir des personnalités et des façons de faire très différentes. » Suivront une mission dans une usine indienne, consistant à lancer la production de rouges à lèvres, puis la direction de la qualité de la zone Amérique latine (quatre usines et dix centrales de distribution), dont elle monte le pilote industriel. Très attachée à faire travailler ensemble des salariés venant de tous les horizons, elle se trouve désormais à la tête de 40 personnes à Aulnay-sous-Bois et de 25 autres à l'étranger. ■ G. F.

Elle l'inspire
« Plus qu'une personnalité en particulier, c'est l'engagement des personnes en faveur du handicap qui me touche. »

GENEVIÈVE MARTIN, 44 ANS
Responsable de transfert de connaissances chez Royal Philips

RÉSEAUTEUSE MONDIALE

Est-ce la musique – elle a joué de la flûte traversière pendant plus de dix ans – qui a développé son écoute? Sans doute. Mais aussi la transformation d'une faiblesse en force: « J'étais très timide, puis je me suis rendu compte que le contact avec les autres enrichissait beaucoup », se souvient Geneviève Martin. Au fil des rencontres, cette ingénieur en génie mécanique s'est constitué un réseau international sur lequel elle s'appuie pour ses missions. Experte en refroidissement des appareils électroniques chez Philips depuis 1998, elle a réussi à établir en moins d'un an une « compétence refroidissement » dans le centre R&D du groupe, à Shanghai. Son réseau lui a été précieux pour recruter l'équipe, l'intégrer aux autres unités et obtenir des partenariats de recherche avec les universités locales. Ce sont aussi ses connaissances techniques – « les gens viennent me voir pour cela » – qui lui ont permis de multiplier ses contacts. Chez Philips, en mettant son expertise au service d'équipes en Inde, à Singapour, aux États-Unis ou en Europe. Puis au sein de l'association professionnelle d'ingénieurs IEEE. D'abord participante aux conférences internationale de l'IEEE, « pour sortir le nez de mes projets », elle a fini par être la présidente de l'édition 2013. De quoi renforcer ses liens avec les experts du monde entier. ■ M. M.

Elle l'inspire
« Wangari Maathai, Nobel 2004 de la paix, une des premières femmes africaines partie étudier à l'étranger, revenue fonder le Mouvement de la ceinture verte. »



JULIE CRANGA, 35 ANS
Responsable du Talent management chez Technip Stone & Webster Process Technology

DE L'INGÉNIERIE À L'HUMAIN



Ingénieur des sciences de l'énergie et docteur en mécanique des fluides, Julie Cranga avait devant elle un beau chemin d'ingénieur tout tracé chez Technip, qu'elle intègre en 2006. Pendant trois ans, elle travaille sur des projets de grandes usines de gaz naturel liquéfié. Mais, en 2009, le nouveau directeur des ressources humaines lui propose de prendre en charge un projet de référentiel métier en ressources humaines. Un virage inattendu qu'elle saisit. « Au début, les ressources humaines, je ne voyais pas trop à quoi cela servait », s'amuse-t-elle. Elle accepte car, au vu de ses premières expériences, elle aime « travailler avec les gens et pour les gens ». Un an plus tard, à 32 ans, la jeune femme devient la directrice RH pour le Moyen-Orient, un poste basé à Abu Dhabi. Plongé dans un milieu hypermasculin, elle doit gérer 1 500 salariés. Passant outre les préjugés sexistes, elle bâtit sur place une solide équipe multiculturelle et multiconfessionnelle. « La nomination d'une femme à ce poste a ouvert des perspectives pour toutes les femmes du groupe », témoigne un collègue. Aujourd'hui, Julie Cranga est responsable du Talent management à Houston (Texas). Devenue maman, elle envisage à présent de s'envoler vers l'Asie et de continuer son aventure, toujours dans les ressources humaines. ■ L. D.

Elle l'inspire
« Avant d'avoir un enfant, j'aurais dit Marissa Mayer, la PDG de Yahoo. Aujourd'hui, je dirais toutes celles qui combinent avec succès leur travail et leur vie personnelle. »

LES FEMMES AU DÉBUT PROMETTEUR

Chez certaines, la valeur n'attend pas le nombre des années. À moins de trente ans ou à peine plus, les trois flèches que nous avons dénichées se sont imposées dans la recherche, le développement produit ou les relations institutionnelles. Au menu de leur ascension express, la passion et la ténacité.


LAURE BERTIN

DELPHINE BISCAYE, 28 ANS
Chef de projet chez Venturi Automobiles

À LA VITESSE D'UNE FORMULE 1

Les femmes fondues de mécanique sont rares, celles qui se passionnent pour les sports mécaniques sont des exceptions. Delphine Biscaye fait partie de ce cercle très fermé. Chef de projet chez Venturi, elle coordonne deux programmes qui challengent le véhicule électrique : la vitesse et le froid. Il y a deux ans, elle devient chef de projet du « Jamais Contente », programme de record du monde de vitesse d'un véhicule électrique (mené en partenariat avec l'Ohio state university) qui vise les 700 km/h à l'horizon 2014-2015. Depuis juillet 2012, elle travaille également à la conception du premier véhicule électrique pour des scientifiques de l'Antarctique. Diplômé de l'Ifma, école d'ingénieurs de Clermont-Ferrand, elle doit son ascension express à la cohérence de son parcours. En quatre ans d'école, elle fait ses stages chez Voxan, Williams F1, Venturi Automobiles. Embauchée chez Williams F1, en Grande-Bretagne, elle repart chez Venturi, à Monaco, où elle travaille depuis fin 2009. « Dans une grosse entreprise, on a une toute petite place, alors que chez Venturi, le travail est très varié et les responsabilités rapides. » Entre-temps, chez PSA, elle avait participé à la mise en place de la chaîne de production et du processus qualité du Berlingo utilitaire conçu pour La Poste. Globe-trotteur depuis ses 18 ans, elle a tenu un blog sur son voyage de noces en Patagonie et, aujourd'hui, va plus souvent aux États-Unis qu'à Paris ! Delphine : une fille « jamais contente » mais toujours partante. ■ C. M.

Elle l'inspire
« La navigatrice Ellen Mac Arthur, pour son goût du défi, qu'elle a manifesté très jeune, dans un milieu masculin. »

ANNELISE LETHIMONNIER, 30 ANS
Directrice des affaires institutionnelles d'Eurocopter

PASSIONNÉE D'EUROPE

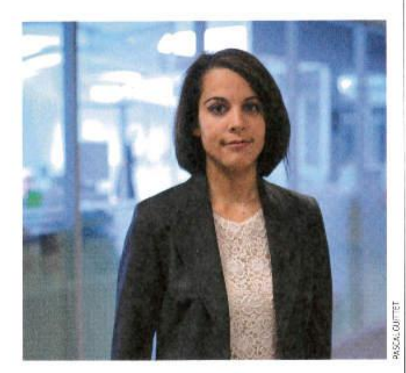
Annelise Lethimonnier n'est pas entrée chez EADS par vocation pour l'aéronautique, mais parce qu'elle aime l'Europe. L'entreprise est pour elle « la preuve par les faits de la construction européenne ». Le sujet passionne cette ex-étudiante de l'Institut d'études politiques de Paris (IEP) qui a consacré son mémoire à cette société. Approchée une première fois, elle préfère aller étudier le management de projets à HEC. « Indispensable pour parfaire ma connaissance du monde de l'entreprise », explique-t-elle. Elle rejoint EADS, d'abord comme plume du président Louis Gallois, puis gourmande d'opérationnel, elle devient responsable de projets export drone au sein de Cassidian, une filiale du groupe. Devant négocier avec des Indiens, elle se plonge dans les livres pour connaître cette culture. Elle se définit comme une femme d'action et d'analyse, l'une nourrissant l'autre. « Je ne me vois pas parler d'un sujet que je ne maîtriserais pas », explique-t-elle. Cette ligne de conduite reste la sienne aujourd'hui quand elle promeut les positions d'Eurocopter. Femme de passion, elle admire le théâtre classique, où l'on vit « des émotions fortes ». Déjà soucieuse, à 30 ans, de transmettre, elle donne un cours sur l'industrie de défense européenne aux élèves du master de l'IEP qu'elle a elle-même obtenu en 2006. ■ C. B.


PASCAL GUITTET



enquêtes
EN COUVERTURE

Elle l'inspire
« Christine Lagarde, car c'est une femme avec des valeurs fortes qui n'a pas abdiqué sa féminité. »


PASCAL GUITTET

GIOVANNA CAROFIGLIO, 32 ANS
Chef de département de recherche Alcatel-Lucent

ELLE INVENTE L'INTERNET DU FUTUR

Se passer des adresses IP ? Réinventer les infrastructures internet ? Pourquoi pas. C'est en tout cas l'ambitieux projet de Giovanna Carofiglio depuis plusieurs années. « Une idée un peu folle, concède-t-elle, qui demande un consensus mondial ! » Tous, au sein des Bell Labs d'Alcatel-Lucent, savent combien elle a bataillé pour faire accepter son projet. En interne et dans la communauté télécoms. Mais elle reste modeste et explique que d'autres, chez Cisco ou Huawei, y travaillent aussi. À 32 ans, Giovanna Carofiglio dirige un département des Bell Labs consacré à son sujet avec dix chercheurs en France, aux États-Unis, en Corée et en Irlande. Après un diplôme d'ingénieur et un doctorat obtenus à l'École polytechnique de Turin – un cursus terminé en quatre ans au lieu de cinq ! –, elle enchaîne avec un doctorat à l'ENST. Elle fait son stage chez Intel au Royaume-Uni. « Je voulais voir le monde industriel. » Passionnée de mathématiques, elle aime modéliser les phénomènes, à condition que ses travaux se concrétisent. Elle n'a d'ailleurs pas choisi les Bell Labs au hasard. « Pour la recherche théorique, explique-t-elle, mais aussi parce qu'il est exceptionnel d'avoir une telle diversité d'approches et de cultures. » Son profil lui a toujours valu de se trouver dans un univers très masculin. Elle se souvient encore du professeur qui lui a fait remarquer qu'un cours d'électronique n'était pas un endroit pour une femme. C'était au début du XXI[e] siècle... ■ E. D.

Elle l'inspire
« J'admire Margherita Hack, astrophysicienne et militante qui a défendu la présence des femmes dans les sciences. »

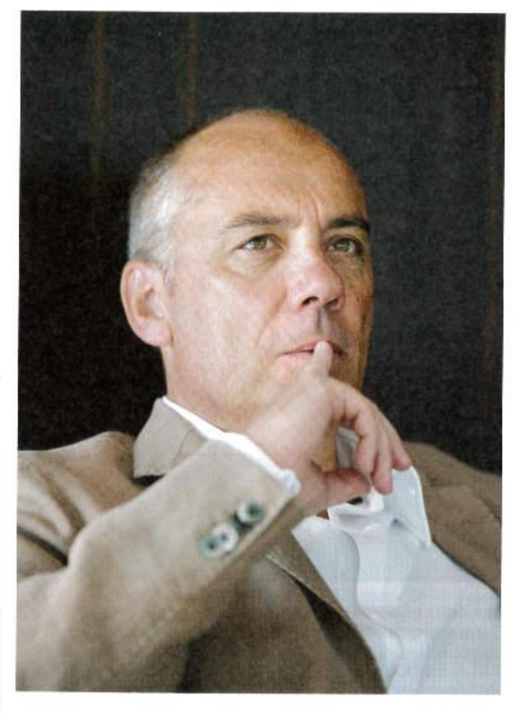


Entretien

« LES FEMMES NE CIRENT PAS LES POMPES »

Stéphane Richard, le PDG d'Orange, nous explique la politique de promotion de l'égalité homme-femme de son groupe et l'intérêt qu'il y trouve.

PROPOS RECUEILLIS PAR ANNE-SOPHIE BELLAICHE, ANNE DEBRAY ET EMMANUELLE DELSOL



En 2012, vous avez recruté 33 % de femmes. Faut-il dire « seulement » 33 % ?

Nous avons une proportion de femmes dans le groupe de 36,4 %. Un peu moins dans l'encadrement, un peu plus dans les filières non techniques. Nous rencontrons, comme d'autres entreprises industrielles, le problème de l'orientation des filles. Comment interpréter ce 33 % ? Pour moi, c'est un minimum pour atteindre les objectifs de parité, en particulier sur les postes de dirigeants du groupe.

Vous avez un objectif de 35 % de femmes en 2015 dans les instances dirigeantes. Où en êtes-vous ?

Au comité exécutif, nous avons 25 % de femmes. On retrouve cette même proportion sur les 280 dirigeants et les 1 200 leaders. Cela risque d'être un peu difficile de parvenir à 35 % en 2015, mais nous maintenons l'objectif car la logique à long terme c'est d'arriver à 50 %.

À quel horizon alors ?

Nous progressons. Quand je suis arrivé, il n'y avait qu'une seule femme au comité exécutif, mais plus on descend dans la hiérarchie plus c'est difficile, car il faut mobiliser toute une mécanique pour les identifier et les faire évoluer en équité de compétition avec les hommes. Nous avons ainsi décidé de mettre dans nos « talents pools », les réservoirs de talents, un minimum de 50 % de femmes.

Vous faites donc de la discrimination positive. Est-ce que cela pose problème aux hommes ?

Oui, cela arrive d'entendre des plaisanteries un peu amères de la part d'hommes entre 35 et 40 ans qui se disent : « Moi, ma carrière sera plus compliquée, car je ne suis pas une femme. » Ce n'est pas totalement faux d'ailleurs : le déroulement de la carrière d'un homme est moins fluide et évident dans notre groupe par rapport à celui de la génération précédente, et pour une femme c'est l'inverse. Elle a plus de chance d'être choisie pour un poste important. Je reconnais que cela entre en ligne de compte dans mes considérations personnelles, sans aller jusqu'à nommer une femme incompétente, même si ce serait le signe d'une véritable égalité selon Françoise Giroud.

Vous avez de forts besoins en recrutement dans votre secteur. Allez-vous chercher des talents féminins par pragmatisme ?

Oui, avec la réserve que, dans les écoles d'ingénieurs et plus largement dans les filières techniques, nous trouvons moins de femmes. Donc nous essayons de travailler très en amont pour que le pourcentage de filles dans ces filières augmente. Cela va prendre du temps. J'ai créé l'an dernier, avec d'autres grandes entreprises, une association, Capital Filles, pour accompagner des jeunes filles à potentiel repérées par les établissements scolaires en zones sensibles vers des études supérieures dans les filières techniques. Cela démarre très bien, en particulier parce que les six entreprises associées possèdent un bon maillage territorial.



« Je prends le pari que, dans les cinq ans, il y aura au moins une femme à la tête d'une entreprise du CAC 40. Peut-être plusieurs. »

En France, il existe tout un arsenal législatif sur l'égalité. Pensez-vous que la réglementation soit efficace pour faire évoluer la situation des femmes dans l'entreprise ?

Des mesures qui s'imposent à tous sont parfois nécessaires. Par exemple, dans les conseils d'administration, si nous n'avions pas eu cette règle, cela aurait pris vingt ans de plus. C'est comme la parité en politique. Je ne suis pas naïf là-dessus. On n'a rien trouvé de mieux que les quotas pour faire bouger les lignes rapidement. Et les femmes qui sont entrées dans les conseils d'administration remplissent très bien leur mission, largement aussi bien que les hommes.

Pourquoi ?

Cela a obligé à chercher des femmes qui n'étaient pas elles-mêmes des dirigeantes. Elles sont hypermotivées, y consacrent souvent plus de temps, plus d'énergie que les administrateurs. Les deux dernières que nous avons intégrées chez Orange sont Muriel Pénicaud, la DRH de Danone, et Helle Kristoffersen, la directrice de la stratégie de Total.



« On n'a rien trouvé de mieux que les quotas pour faire bouger les lignes rapidement. »

Qu'est-ce que ces femmes ont apporté à votre conseil ?

Leur personnalité et leur expérience. Muriel Pénicaud a une solide expérience dans les ressources humaines et Helle Kristoffersen connaît bien notre secteur. Ces administratrices sont exigeantes. Pas du genre à cirer les pompes en trouvant que tout ce que fait le président est formidable. Les femmes ne sont pas complaisantes dans ce genre de cénacle.

En quoi la diversité contribue-t-elle à la performance ?

Notre but, c'est d'abord d'accéder aux meilleurs talents sans distinction de genre. Et il n'y a pas de biais biologique sur la performance des femmes dans les maths ou la techno. Après, il y a une logique RH. Des équipes équilibrées fonctionnent mieux. En arrivant dans le groupe en 2009, il m'est arrivé sur certains sites de me retrouver face à 30 ou 40 hommes, en général entre 57 et 60 ans. Gérer ce type de collectif est très compliqué. Ensuite, il faut une correspondance entre l'entreprise et ses publics. Nous n'allons pas servir 231 millions de clients avec 90 % d'hommes. Au-delà des objectifs financiers, il n'est pas interdit pour des dirigeants d'avoir aussi un ou deux autres objectifs plus sociétaux ou personnels.

Marissa Meyer chez Yahoo, Sheryl Sandberg chez Facebook... On voit beaucoup de femmes dans la high-tech aux États-Unis. Les Américains sont-ils plus progressistes que nous ?

Cela montre surtout que la high-tech n'est pas l'industrie lourde car, dans l'auto ou la chimie, le constat n'est pas le même. Chez Orange, nous comptons plus de femmes que d'autres groupes industriels. Il y a une cohérence entre ce qu'on voit aux États-Unis et chez nous. Le prochain CEO d'Orange sera peut-être une femme.

Vous aimeriez ?

Cela ne me déplairait pas. Et c'est tout à fait imaginable même si ce n'est pas de mon ressort. Je prends le pari que, dans les cinq ans, il y aura au moins une femme à la tête d'une entreprise du CAC 40. Peut-être plusieurs. ■

PAGE SUIVANTE
Bolloré transforme l'essai Autolib'

Retour

ANNEXE 8

LES BOUYGT'ELLES ŒUVRENT POUR LA MIXITÉ DU MANAGEMENT

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ▸ Le réseau Bouygt'Elles a été créé il y a deux ans pour faire progresser la mixité à tous les niveaux de la hiérarchie. Depuis, la proportion de femmes dans le management a augmenté.

L'accès au réseau féminin Bouygt'Elles – 400 adhérentes – est réservé aux salariées occupant déjà un poste d'encadrement, dans le but de les aider à promouvoir leur carrière. « Le management était très masculin, et nous souhaitions que les femmes, qui constituent 50 % de l'effectif de l'entreprise, y soient davantage représentées », rappelle Brigitte Nicolaï, présidente de ce réseau soutenu par la DRH. Il constitue l'un des 10 points du programme "femmes et management", qui vise cet objectif. « Nous voulons montrer qu'avoir des femmes à des postes de direction améliore la performance de l'entreprise », ajoute-t-elle.

Les membres de Bouygt'Elles communiquent via un site Internet et un forum dédiés. Les activités du réseau s'articulent autour de cinq commissions. L'une d'elles concerne "les femmes et le business" et s'attache à développer un marketing au féminin : par exemple en rédigeant des argumentaires répondant davantage aux préoccupations des clientes, plus centrés sur les usages que sur la technique. « La direction du marketing grand public est composée essentiellement d'hommes, alors que les premières prescriptrices sont des mères de famille », s'étonne Brigitte Nicolaï.

Monter en compétences

Le réseau Bouygt'Elles organise aussi des conférences thématiques – la gestion du temps entre vies professionnelle et personnelle, l'entrepreneuriat au féminin, etc. – et invite des femmes d'affaires à parler de leur parcours. « Au départ, ces conférences étaient réservées aux membres du réseau, puis nous les avons ouvertes à des managers hommes, afin de les sensibiliser au sujet », précise la présidente. Une autre commission mène des actions avec les réseaux féminins d'autres groupes industriels. Elle va par exemple organiser une journée découverte des métiers pour les lycéennes, en partenariat avec le réseau femmes de Cisco. « Nous choisissons des entreprises qui ont les mêmes problématiques que nous et qui recherchent un vivier de talents féminins dans les métiers techniques pour les faire monter en compétences et en hiérarchie », ajoute Brigitte Nicolaï.

Une autre commission de Bouygt'Elles propose enfin des ateliers de développement personnel. Quatre thèmes sont travaillés : leadership, assertivité, confiance en soi, marketing de soi. Ces modules de formation animés par le prestataire Talentis ont lieu pendant l'heure du déjeuner pour ne pas empiéter sur le temps de travail. Plus de 300 collaboratrices sur 4 500 ont participé à ces formations. À noter que l'investissement des salariées dans les activités de Bouygt'Elles est bénévole, alors que, dans certaines entreprises, le réseau de femmes bénéficie des services d'un ou deux salariés à temps plein.

Élargir son réseau

Quoi qu'il en soit, cet outil « génère de la solidarité entre les femmes, les aide à élargir leur réseau – ce que font plus naturellement les hommes – et à développer des échanges hors hiérarchie, permettant parfois des mises en relation en vue d'une mobilité », observe Brigitte Nicolaï.

En termes de mixité, la situation évolue lentement. En deux ans, la part de femmes est passée de 27 % à 30 % à l'échelon chef de groupe, de 20 % à 25 % dans celui de chef de service, de 5 % à 15 % au deuxième niveau de management, et est restée à 0 % dans le top management. « C'est un travail de longue haleine, surtout dans un contexte où l'on n'embauche quasiment plus », conclut la présidente des Bouygt'Elles. ■

M. K.

Retour

20 minutes

MUSIQUE

Le power rock gothique de Placebo n'a jamais aussi bien sonné P.15

www.20minutes.fr Mardi 17 septembre 2013 N° 2518

BORDEAUX - AQUITAINE

TRANSPORTS

mpatience autour du chantier du tram D P.2

POLITIQUE

A l'UMP, le spectre de la guerre des chefs réapparaît P.5

ÉTATS-UNIS

Fusillade mortelle dans un immeuble de la Marine P.8

COUPE D'EUROPE

Des Grecs en entrée pour l'équipe du PSG P.20

Femme, un jeu d'enfant

Les filles restent conditionnées par les images traditionnelles de la féminité, selon le livre « Petites filles d'aujourd'hui », qui sort mercredi. « 20 Minutes » fait le point avec trois pré-adolescentes. P.6

20 SECONDES

AITS DIVERS

ouvelles interpellations ans l'affaire Merah

eux hommes ont été terpellés lundi à Toulouse ans le cadre de l'enquête sur s complicités dont aurait énéficié Mohamed Merah. Agés 23 et 28 ans, ils ont été placés garde à vue par la sous-rection antiterroriste. Près une dizaine de personnes ont éjà été entendues dans l'affaire. euls trois hommes t été mis en examen et placés détention, parmi lesquels frère de Mohamed Merah.

DUCATION

ne grève jeudi n Seine-Saint-Denis

es syndicats d'enseignants SU, CGT et SUD) ont appelé ndi à une grève jeudi dans s écoles, collèges et lycées Seine-Saint-Denis réclamant un système éducatif de ualité ». Une manifestation artira jeudi à 10h30 de place Saint-Michel à Paris our rejoindre le ministère l'Education nationale.

USTICE

e Syndicat de la agistrature critique

Syndicat de la magistrature auche) a critiqué lundi projet gouvernemental réduction de l'aide ridictionnelle en regrettant ue le Premier ministre, ean-Marc Ayrault, ait renoncé à mettre en place ne justice plus humaine, plus ccessible et égale pour tous ».

RANSPORTS

ne ligne aérienne aris-Chambéry cet hiver

ne nouvelle ligne aérienne ntre Paris et Chambéry ouvrira t hiver après onze ans absence, a annoncé le domaine s 3 Vallées. La liaison, assurée eux fois par semaine par compagnie low-cost transavia. m, filiale d'Air France-KLM, ra effective à partir du décembre. Les vols relieront aris-Orly Sud à Chambéry moins de trois heures pour prix affiché de 35 € l'aller.

SOCIÉTÉ Pour devenir adultes, les pré-adolescentes ont de nombreux modèles

Tu seras une femme, ma fille

Audrey Chauvet

Devenir une femme, oui, mais laquelle ? La bimbo de téléréalité, la chanteuse délurée, la maman dévouée, la carriériste effrénée ? Catherine Monnot, docteure en anthropologie sociale et culturelle, montre dans son ouvrage *Petites filles d'aujourd'hui, l'apprentissage de la féminité* (éd. Autrement) que les filles restent conditionnées par les images traditionnelles de la féminité.

Les valeurs de l'école

Ainsi, si les pré-ados de 2013 écoutent Beyoncé et Lady Gaga, chattent sur Facebook et regardent la téléréalité, elles rêvent toujours de devenir infirmières et de rencontrer le prince charmant. Sarah, 13 ans, et Manon, 9 ans, en sont certaines : elles veulent devenir médecins parce qu'elles aiment « s'occuper des autres ». Sofia, 9 ans, nous explique même qu'il y a « des métiers réservés aux hommes », comme pompier ou policier, « parce qu'une fille, elle ne va pas aller arrêter un bandit ». Pour Catherine Monnot, « le choix d'un métier reste conditionné par les jeux, très respectueux des rôles sociaux : les femmes sont associées aux domaines de l'art, du social, de l'esthétique, de la maison. Les garçons ont des jeux d'extérieur, de construction, scientifiques... »

Si les filles restent les meilleures élèves dans les petites classes, elles renoncent souvent à de longues études « avant même d'avoir échoué », commente la sociologue. « Les valeurs avec lesquelles les filles sont élevées coïncident parfaitement avec celles de l'école : calme, respect, capacité à reproduire un modèle, application, discipline. On tolère davantage des garçons le bavardage, l'indiscipline... Plus tard, ils trustent les places dans les grandes écoles et dans le monde du travail parce qu'ils ont une meilleure image d'eux-mêmes et sont décomplexés », analyse la chercheuse. ■



V. Wartner / 20 Minutes

Manon et Sarah sont en plein apprentissage de la féminité.



Sur votre smartphone, retrouvez les réactions de Manon, Sofia et Sarah.

Des codes sociaux

Certains ne jugent pas nécessairement mauvais le modèle séculaire. « Les codes sociaux permettent de s'intégrer dans cette société », estime Pascale Morinière, vice-présidente de la Confédération nationale des associations familiales catholiques. Même si « on voit que les filles vont maintenant vers des jeux masculins, le plus dur est d'amener les garçons vers des jeux féminins car ils restent dévalorisés », commente Marie-Lou Bret, chargée de mission éducation au Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes.

Retrouvez notre dossier complet sur 20minutes.fr



Editions Autrement

Catherine Monnot est docteure en anthropologie sociale et culturelle.

« Pas la même pression »

Catherine Monnot, vous parlez des jouets et livres très sexués. Est-ce la réponse à une demande des enfants ?

Nous ne savons pas si des éléments biologiques ou hormonaux conditionnent cela, mais il est certain que les filles et les garçons ne sont pas élevés de la même manière. Il s'agit donc plutôt d'un phénomène acquis plutôt qu'inné.

Que pensez-vous de la tendance musicale « girl power » ?

C'est une forme d'appropriation de son corps, d'autorisation à investir l'espace public, à parler de sujets « interdits »... Mais c'est pernicieux, car toute cette industrie est gouvernée par des hommes qui vendent cette image. Quand il y aura des femmes productrices, réalisatrices, directrices de chaîne, on pourra prendre le « girl power » au sérieux.

Vous dites que la maternité est toujours présentée comme un passage obligé pour devenir une femme...

Il n'y a pas la même pression sur les hommes que sur les femmes. Dès 30 ans, le stigmate de la « vieille fille » rôde et les femmes qui ont fait le choix délibéré de ne pas avoir d'enfant sont questionnées, marginalisées. Mais si un homme dit « les mômes, ça m'emmerde », ça s'arrêtera là. ■

Propos recueillis par A. Ch.

Retour

ANNEXE 10

ÉCONOMIE. Les Trophées des femmes de l'économie aujourd'hui à l'hôtel Hermitage à La Baule

Des femmes très entreprenantes



Pierre Danthez (à droite) avec Thierry Silvestre, Marie-Christine Oghly, vice-présidente Chefs d'Entreprise Monde et marraine des Trophées 2013, et de Claire Peradotto, gérante de Ren by Peradotto. DR

Pierre Danthez est l'un des deux initiateurs des Trophées des femmes de l'économie des Pays de la Loire, organisés ce soir par Idecom.

Presse Océan : Comment sont nés ces trophées ?

Pierre Danthez : « Le groupe Idecom est le groupe de communication des grandes écoles et des étudiants depuis plus de 30 ans. A cette époque, il avait été constaté que cinq catégories de diplômes comptaient des jeunes femmes comme major de promo. Aujourd'hui, le phénomène est présent dans plus de 20 catrégories de diplômes. En fait, nous nous sommes interrogés sur ce que devenaient ces femmes par la suite. Et nous avons souhaité mettre en avant leur réussite. »

Justement, que deviennent ces majors de promo ?

« Nous les retrouvpons comme chefs d'entreprises et à la gouvernance des entreprises. Elles s'arrêtent souvent à la naissance de leur premier enfant puis reprennent le travail après l'arrivée du 2e. Elles font en fait une pose entre 35 et 45 ans puis reviennent à la gouvernance en s'étant engagées entre temps dans des associations. »

Quel est le but de ces trophées ?

« Il est de mettre ces femmes sur le devant de la scène et d'encourager ainsi les nouvelles générations de femmes à suivre leur exemple et à devenir les leaders et décisionnaires au sein du monde économique de demain ».

Dix-sept femmes ligériennes sont nominées pour cette soirée. Comment s'est fait ce choix ?

« Nous travaillons avec l'ensemble des réseaux locaux pour faire cette sélection. Sur les 17, huit lauréates seront désignées, chacune dans une catégorie : chef d'entreprise, dirigeante, entreprise promettesue, international.... Plusieurs critères rentrent en jeu comme les résultats économiques, le parcours personnel, la longéviote de l'entreprise, etc. Les huit lauréates ligériennes participeront ensuite à la finale nationale le 26 novembre au Sénat ».

Recueillis par Dominique Bloyet

L'INFO EN PLUS

La marraine régionale est la Sarthoise Martine Houlière, PDG de Sécuritest depuis 2008.

▶ Lire aussi p. 61

LES 17 NOMINÉES

Sophie Baron, Alliance Construction Grp.

Agnès Corbin, Actrade.

Amélie Dugué SCEA de la Ragotière.

Catherine Garnier Mip Packaging.

Sophie Georger-Ménéreau Pramac SAS.

Hélène Grellier Logisseo.

Nathalie Hutter-Lardeau Atlantic Santé.

Martine Laruaz Isore Bâtiment.

Marine Le Saux Lang.

Michèle Meignier La Maison des Poupies.

Céline Monnerie Un Point Partout.

Annelise Morin Plastigom.

Anne Phelippeau-Korb Holding Phelippeau.

Françoise Piou La Ferrière Couture.

Nathalie Planchais Deschamps.

Armelle Rebuffet-Eliot CCI International PdL.

Nadine Varoutsikos-Perez Le Théâtre, à Saint-Nazaire.

Retour

Madame est sur le chantier

Martine Laruaz dirige le groupe Isore. Son entreprise rénove et isole 1 000 à 1 500 logements par an.

Quand elle va sur un chantier, Martine Laruaz ne fait pas semblant. À Paris, où la Tour Renoir culmine à 70 mètres, elle est bien décidée à emprunter la plateforme auto-élévatrice qui permet à ses équipes de rénover la façade extérieure. Elle l'a déjà fait, près du Mans. « *Là-haut, je ne suis pas très à l'aise, ça tangue un peu et il fait froid mais si nos compagnons y vont, je n'ai pas le droit de reculer !* » Évidemment, le casque, la parka et les chaussures de sécurité n'appartiennent pas à l'univers quotidien de Martine Laruaz. Mais la dirigeante du groupe Isore, dont le siège se trouve à Laval, tient à ces audits qui, cinq ou six fois par an, la font aller sur le terrain, sur les grosses opérations en cours.

« Pour prendre les bonnes décisions, il faut savoir tout mixer »

Née à Bressuire il y a 50 ans, Martine Laruaz figure parmi les 17 femmes des Pays de la Loire nominées aux Trophées « Les femmes de l'économie » - qui seront décernés ce soir. Pour autant, sa réussite est une affaire de couple. Son mari, c'est Pierre. Fils d'artisan, il était ingénieur, chef d'agence dans le Bâtiment. Fille d'agriculteurs, elle avait dirigé les hebdomadaires locaux du groupe Ouest France avant de présider la filiale Publi-Hebdo. Ensemble, en 2004, ils reprennent l'entreprise lavalloise, puis une deuxième, à Angers, en 2007. Isore Bâtiment et Isore Finition emploient aujourd'hui 140 salariés, une école de formation interne a été créée, et le chiffre d'affaires, en quatre ans, aura connu une progression de 80 %. Et la crise ? « *Ce qu'on appelle crise, c'est en réalité un modèle économique qui change. On s'en sort mieux quand on n'a jamais cessé de se projeter dans l'avenir...* » L'isolation extérieure demeure le métier d'origine : elle représente un peu plus de la moitié de l'activité d'Isore. Les chantiers concernent des hôpitaux et des lycées, autant que des sièges d'entreprises ou des logements. En plein développement, la réhabilitation de logements sociaux, tous corps d'état confondus, constitue la deuxième branche du groupe. Un troisième pôle, la finition, pèse 10 % de l'activité.

Au sein du groupe, les rôles sont clairement définis : Pierre, directeur du développement, est plus tourné vers les clients ; Martine dirige les services centraux et anime le groupe. Sur les sept membres du comité de direction, trois sont des femmes. « *Une vraie fierté pour moi* », assure Martine Laruaz, attachée à la mixité et plus largement encore à la diversité des profils dans ses équipes : « *Pour prendre les bonnes décisions, il faut tout mixer : les sensibilités, les formes d'intelligence, les formations, les origines et les âges* ».

En 2006, tout en travaillant, Martine Laruaz a décroché un master 1 de droit des affaires. « *J'allais siéger au Tribunal de commerce de Laval, je voulais m'y préparer* ». A ce mandat de juge, la dirigeante du groupe mayennais ajoute encore sa participation à la commission fiscale de la Fédération nationale du Bâtiment. Un week-end, par ci par là, lui permet de s'échapper pour aller applaudir un opéra. Ou admirer une exposition. À Londres, il y a deux ans, elle s'est régalée des œuvres de Léonard de Vinci. Le plus souvent, elle trouve son bonheur dans les galeries et salons de la région. Ces jours-ci, elle attend avec impatience l'expo de l'Atelier de sculpture de Laval. Sans chichi.

Yves Durand



Martine Laruaz est nominée aux Trophées des Femmes de l'économie qui seront décernés ce soir. Photo CO

BIO EXPRESS

1963 : naissance à Bressuire.
1985 : après une maîtrise de langues étrangères appliquées et un DESS d'administration des entreprises, se spécialise en contrôle de gestion.
2003 : présidente du directoire de Publi-Hebdo.
2004 : avec son mari, reprend une entreprise d'isolation.
2013 : nominée aux Trophées régionaux « Les Femmes de l'économie ».

Lire aussi p. 5

Retour

Guillaume s'est battu pour être esthéticien

À 31 ans, Guillaume Delais, né à Angers, fait partie de la poignée d'esthéticiens en France qui épile des femmes. Il a dû se battre contre les préjugés sexistes pour pouvoir exercer un métier qui le passionne. « Procurer du bien-être, c'est capital pour mon propre équilibre », assure-t-il. Rencontre, au Mans...



À l'institut de beauté du quartier Monthéard au Mans, Guillaume Delais représente la petite touche masculine au cœur d'une équipe 100 % féminine. Ici avec Caline, une fidèle cliente.

« Pour une épilation des demi-jambes ? Oui... Avec moi ou Angeline ? » C'est une voix masculine qui répond à la réception d'Alexandre Institut, rue Molière, au Mans. Rare. Ce matin-là, Myriam, quinquagénaire, n'hésite pas et abandonne ses mollets musclés à la dextérité d'un inconnu : Guillaume Delais, yeux noisette, vêtu d'un pantalon de toile gris ajusté pile poil. L'œil féminin est flatté, intrigué. Le regard masculin, professionnel et bienveillant.

Les bandes de cire à 36° ont vite raison des poils les plus retors de la nouvelle cliente. **« Tout va bien, je ne vous fais pas mal ? »**, s'inquiète l'esthéticien, biceps légèrement saillants. **« Ce n'est jamais agréable de se faire épiler mais ça va »**, le rassure la secrétaire de direction. Allongée, relaxée, elle profite de la suite, un tonique modelage de ses jambes épilées, à l'huile adoucissante et cicatrisante.

L'expérience est séduisante. **« La différence avec les mains d'une femme est là,** apprécie Myriam. **L'huile est délicatement appliquée bien sûr, mais le modelage est plus énergique, c'est très plaisant. »** Guillaume est radieux. **« C'est pour ça que je fais ce métier, pour procurer du bien-être aux gens. Capital à mon propre équilibre »**, apprécie l'esthéticien, heureux à l'institut tel un poisson dans l'eau. Heureux dans la vie aussi, avoue-t-il volontiers, pacsé à son amoureux depuis déjà plusieurs années.

Une femme maçon, un homme sage-femme, une (r)évolution des temps modernes tombée dans la banalité. Le métier d'esthéticien ne gomme pas encore ces inégalités sexistes. Dans le miroir, le parcours du combattant de Guillaume Delais, pour passer son CAP. **« J'avais découvert les massages lorsque je travaillais à l'accueil de la balnéothérapie d'Argelès-sur-Mer. Je jouais les petites mains et ça m'a vraiment plu. J'ai cherché alors à me reconvertir. En 2011, au Mans, j'ai fait des demandes dans deux écoles d'esthétiques, aucune n'a voulu de moi »**, se souvient l'ancien réceptionniste en hôtellerie, titulaire d'un BTS tourisme. **« Les directrices n'acceptaient pas de garçons. Mais, quand j'ai une idée en tête, ça peut faire peur »**, s'amuse Guillaume. Qui saisit la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, après le troisième refus d'une école par correspondance d'Angers. **« Sur les recommandations appuyées de la Halde, Angers a fini par me dire oui. Mais j'ai choisi Pigier au Mans, qui m'a accepté tout de suite. Nous étions deux garçons parmi les filles. J'en garde un très très bon souvenir. »**

Les écoles refusaient les garçons

La suite, une rencontre lumineuse avec Angeline Alexandre, la culottée responsable d'Alexandre institut. **« Je n'ai pas mis plus de cinq secondes pour me décider à le prendre en stage. Le feeling,** glisse la patronne, fière de sa recrue. **Il est très professionnel, attentif, prévenant, complice avec les filles de l'équipe. Je sais que je lui confierai un jour des responsabilités. »**

Guillaume s'est d'abord fait la main sur les clientes amies de sa bonne fée. Puis sur celles qui acceptaient ses mains d'hommes. De l'épilation des aisselles à celle du maillot, façon « intégral » ou « brésilien », aucune opération n'a de secret pour lui. Mais le corps est intime. Certaines clientes, **« les plus jeunes souvent »**, lui préfèrent ses collègues femmes. Guillaume Delais n'est pas chiffonné, au contraire. **« Les questions de pudeur, de religion ou simplement de bien-être sont personnelles et se respectent. »**

Les plus à l'aise avec l'esthéticien ? Les femmes de plus de 40 ans. **« L'habit ne fait pas le moine,** sourit Guillaume Delais. **Elles ont plus d'expérience de la vie, sont moins craintives. »** Une épilation du dessus des lèvres, des aisselles, mais également du maillot, effectuée par un homme, ne leur posent aucun problème. **« Au contraire »**, pense Caline, 44 ans, une **« habituée de Guillaume »**.

Allongée sur la table, la chef d'entreprise, lovée sous une douillette serviette, laisse apparaître la nudité de son visage, de son cou, de ses épaules. Tout doucement, les longs doigts de Guillaume s'activent pour un soin du visage. **« Je préfère un esthéticien qu'un coiffeur homme pédant,** constate-t-elle. **Et puis ça change. Ensemble, on ne discute pas frou-frou, ça, je le fais avec les filles. On parle de l'actualité, du travail... »**

Et de l'épilation des hommes, aussi ? C'est très tendance. **« Pour le dos, le torse, les jambes,** énumère, en effet, le conseiller en esthétique. **S'ils veulent un modelage, ils vont préférer une esthéticienne... S'ils sont complexés par leur pilosité, ils me demandent. »** Guillaume Delais, esthéticien de ces dames et de ces messieurs, a bel et bien trouvé sa voie !

Véronique GERMOND.
Photo : Marc ROGER.

Retour

ANNEXE 13

Orientation des filles : les stéréotypes ont la vie dure

Les femmes « restent très minoritaires dans des filières telles que le numérique » et « la féminisation des filières de sciences dures reste bloquée », relève une étude publiée hier (« Mutationnelles 13 »). Le poids des stéréotypes « se vérifie tout au long du parcours de formation des jeunes femmes », note Claudine Schmuck, spécialiste de ces questions. Dans le secondaire, la proportion de filles dans les spécialités mathématiques des terminales scientifiques « n'est que de 37 % » et moins de 10 % dans les filières techniques (mécanique, électricité, informatique). Dans la vie active, les femmes représentent 25 % des ingénieurs de moins de 30 ans, mais au-delà de 45 ans, seulement 10 % des effectifs.

Nouvelle campagne pour l'égalité filles-garçons

Les stéréotypes ont la vie dure et coûtent cher à toute la société. Le ministère de l'Éducation souhaite faire évoluer le regard des enseignants, pour que tous les enfants en profitent.

Trois questions à...

Nicole Abar. 54 ans, ancienne footballeuse internationale, chargée de mission au ministère de l'Éducation nationale.



Pourquoi cette campagne « ABCD de l'égalité » ?

Depuis trente ans, on a mené des politiques en faveur de l'égalité entre garçons et filles. Mais ça ne marche pas. Majoritairement, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, mais elles s'interdisent certains métiers : elles vont plutôt vers les séries littéraires ; les garçons plutôt vers les filières scientifiques. Les filles se tournent vers l'enseignement, la santé, le social ; les garçons vers le technique, l'ingénierie...

À qui s'adresse cette campagne ?

Aux enfants de l'école maternelle et de l'école primaire. Nous sensibilisons les enseignants et les éducateurs. Nous leur montrons comment les stéréotypes se reproduisent. Comment les enfants courent, jouent, sautent... Et puis, à partir de 3 ou 4 ans, on voit les petites filles être moins mobiles que les garçons... Il suffit d'observer les jeux dans la cour de récréation, la manière qu'ont les filles de lancer une balle... Nous montrons comment les enseignants, sans s'en rendre compte, parlent différemment aux filles et aux garçons.

Bien que le ministre ait dit que la théorie du genre (*lire ci-dessous*) ne sera pas enseignée à l'école, certains le redoutent. Votre ABCD est-il lié à ce débat ?

Notre volonté, c'est juste de faire en sorte que les filles et les garçons puissent choisir leur vie, s'épanouir, être plus heureux. Tout le monde devrait y gagner. Car la situation actuelle crée du handicap pour tous, filles et garçons, produit de la souffrance, de la tristesse. Et cela coûte cher à la société qui se prive de la moitié de ses talents. Nous souhaitons que filles et garçons apprennent à se parler pour faire reculer la violence, en particulier la violence intraconjugale.

Recueilli par **Philippe SIMON.**

Des valeurs que l'École veut transmettre

« La transmission des valeurs d'égalité et de respect entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, constitue une des missions essentielles de l'école, encore réaffirmée par la loi du 8 juillet 2013 », explique le ministère de l'Éducation nationale.

L'ABCD de l'égalité est un outil pédagogique testé dans dix académies et généralisé à la rentrée 2014. Il n'instaure en aucune manière un quelconque enseignement de la théorie du genre. Celle-ci, venue des États-Unis prétend que le sexe d'un être ne correspond pas nécessairement à ses orientations sexuelles. Elle ne peut pas être confondue avec l'étude des genres qui montre comment les stéréotypes garçons et filles perdurent de génération en génération.

Site Internet ABCD de l'égalité, *www.cndp.fr/ABCD-de-l-egalite/*

Retour

Embauche : tant de stéréotypes sexués !

L'égalité face à l'emploi est souvent une illusion. Les recruteurs fonctionnent avec des idées préconçues sur les femmes.

« Je trouve que les femmes sont d'excellents managers. » Ou : « **Elles sont beaucoup plus organisées que les hommes.** » Ces phrases, aussi louangeuses qu'elles paraissent, s'appuient en fait sur de parfaits stéréotypes. Elles assignent des traits de personnalité « naturellement » aux femmes.

Une étude du Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) vient de montrer que l'on retrouve ces stéréotypes chez la grande majorité (28 sur 30) des recruteurs. Ces employeurs embauchent de jeunes titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS) dans divers secteurs d'activité. « **Seulement deux considèrent que le sexe des candidats n'a aucune incidence sur le choix de la personne effectivement embauchée.** »

Quand on les interroge sur d'éventuelles discriminations en raison des origines des candidats, de leur lieu de résidence, de leur sexe, leur âge, voire leur handicap, « **rien ne semble faire obstacle à leur embauche potentielle** ». « **Pourtant, dès lors qu'ils décrivent leurs pratiques effectives d'embauche, la réalité est tout autre et les stéréotypes, au premier rang desquels les stéréotypes sexués** », ressortent.



La Semaine de l'égalité professionnelle débute aujourd'hui.

« **Pédagogues, douces, parfois moins disponibles** » ou le fameux poncif sur les femmes qui, au travail, « **se volent dans les plumes du matin au soir** » : le constat posé par cette étude a de quoi en consterner plus d'une.

La première Semaine de l'égalité professionnelle, instaurée par le ministère des Droits des Femmes, commence aujourd'hui.

Retour

ANNEXE 15

Dans ses BD, Catel croque la vie des femmes libres



Daniel Fouray

La vie et le travail de Catel se mêlent dans ses petits carnets.

Ses « bio-graphiques » se dévorent. Seule ou en duo avec l'écrivain et scénariste José-Louis Bocquet, Catel Muller a le chic pour retracer d'un trait de plume le destin de grandes dames. Après Kiki de Montparnasse et la révolutionnaire Olympe de Gouges, elle a coincé l'écrivaine féministe Benoite Groult dans ses bulles. Un portrait pétillant, dans lequel la dessinatrice esquisse aussi le sien.



Catel, au-dessus du tourniquet où elle range ses albums. Kiki (ici en version chinoise) a déjà fait l'objet de 17 traductions.

« **Un petit dessin vaut parfois mieux qu'un long discours.** » Catel Muller, dite Catel, ne compte pas les fois où elle a dû répéter cette phrase à Benoite Groult. L'écrivaine de 93 ans ne voulait rien entendre. Pas question de la laisser « **réduire sa pensée dans des cases.** »

En matière de BD, l'auteure des *Vaisseaux du cœur* ou d'*Ainsi soit-elle*, son grand manifeste féministe des années 1970, en était restée à Bécassine. Il a fallu cinq ans à la dessinatrice pour croquer la coriace dans une biographie dessinée qui sort mercredi, chez Grasset.

Ainsi soit Benoite Groult est un documentaire dessiné aussi drôle que passionnant sur la vie amoureuse et militante, les trois filles et les maisons, de « **Benoitine** » devenue pour Catel « **une vraie copine** ».

Cette « bio-graphique » est aussi un dialogue très actuel entre deux femmes que plus de quarante ans séparent. La dessinatrice de 49 ans s'y représente elle-même, avec ses filles de 18 et 14 ans, ses parents, sa sœur, ses amis... Et l'écrivain et scénariste de BD José-Louis Bocquet, son « **amoureux** » et complice d'écriture.

« **Il a été élevé, comme moi, par une mère lectrice de Benoite Groult... L'écrivain Pascal Quignard** (un voisin) **prétend même que c'est la clef de notre relation »,** s'amuse la dessinatrice en vous ouvrant leur maison du 19e arrondissement de Paris. Aussi enthousiaste que son double de papier, pour évoquer son féminisme assumé de quadra. « **Le féminisme n'est pas une maladie honteuse, c'est de l'humanisme !** »

Dans son bureau-atelier, le regard se perd entre son portrait dessiné par Cabu, ses albums, sa documentation. Et ses innombrables carnets de Moleskine noire. « **Je dessine tout ce que je vois, tout le temps** », dit-elle en leur ouvrant les ailes. Des paysages, des maisons, des gens, des petits mots... Toute sa vie et son travail s'y mêlent.

C'est en la griffonnant dans ces calepins, au fil des années, que Catel a fini par apprivoiser Benoite Groult. L'écrivaine s'inscrit en toute logique dans la lignée des autres femmes libres qu'elle a déjà croquées. « **Si moi aussi, je suis libre, c'est grâce à elles** ».

« La BD, un milieu machiste »

Il y a d'abord eu Kiki, la muse du photographe Man Ray et des peintres du Montparnasse des années 1920 et 30. Le roman graphique qui fait revivre cette icône oubliée est un gros succès de BD, maintes fois primé. « **Il en est aujourd'hui à 100 000 exemplaires en France, a fait l'objet de 17 éditions à l'étranger et va être adapté en dessin animé, au cinéma.** » La vie dessinée d'Olympe de Gouges suit le même chemin...

Dans un livre (republié récemment), Benoite Groult a été la première à refaire connaître cette révolutionnaire qui pourrait bientôt entrer au Panthéon. Mais la féministe nonagénaire a bien dû reconnaître que raconter sa vie en BD pouvait toucher un lectorat plus jeune. Et aussi plus mixte, avec un homme au scénario. « **Catel et Bocquet, sur une couverture, ça rassemble. L'un cautionne l'autre et vice versa** », constate la dessinatrice en riant.

Catel l'Alsacienne avoue avoir ramé, à ses débuts, « **dans ce milieu machiste qu'est la BD** ». Formée, comme la Franco-iranienne Marjane Satrapi (auteure de *Persépolis*) à l'école des Arts décoratifs de Strasbourg, elle a commencé par illustrer des livres jeunesse avant de « **s'inventer une voie** ».

Entre la génération des dessinatrices militantes incarnée par Claire Bretécher, Florence Cestac ou Chantal Montellier et celle des Pénélope Bagieu ou Margaux Motin, auteures d'une BD plus girly. Des secondes, elle dit juste : « **Elles changeront peut-être de boutique un jour. Moi aussi, j'ai commencé par là...** » (avec sa série *Lucie*, trentenaire partagée entre enfants, mari et amants). Ne pas compter sur elle pour flinguer les copines. « **Les femmes sont encore si peu nombreuses en BD !** »

Ses prochaines héroïnes ? « **Nico, la chanteuse du Velvet Underground, mais d'abord Josephine Baker.** » À la demande de Jean-Claude Bouillon-Baker, le premier des douze enfants adoptés par la chanteuse. « **On ne retient que sa ceinture de bananes, alors qu'elle représente à la fois l'émancipation des femmes et des Noirs, et a une dimension internationale !** »

Bocquet a commencé le découpage du scénario, elle, ses crayonnés. Bientôt, ils s'envoleront ensemble pour Saint-Louis, aux États-Unis, où Josephine a grandi. Catel veut faire entrer les distances entre sa maison, son école, dans ses carnets. « **Il faut que je sois dans le truc, pour faire comprendre l'histoire.** » Un dessin vaut tous les discours...

Pascale VERGEREAU.
Photos : **Daniel FOURAY.**

Ainsi soit Benoite Groult, Grasset, 336 pages, 22 €.

Retour